

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Kristi Reinfeldt

**VABATAHTLIKU TÖÖ VÄÄRTUSTAMINE
EESTI TÖÖANDJATE SEAS**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: teadur Krista Jaakson

Tartu 2016

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja nimi)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2016. a

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori nimi)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. VABATAHTLIKU TÖÖ OLEMUS NING OLULISUS TÖÖLE	
KANDIDEERIMISEL	7
1.1. Vabatahtliku töö olemus ja vabatahtlike motiivid.....	7
1.2. Vabatahtliku töö kogemuse roll tööturul ja tööle kandideerimisel	13
1.3. Varasemate uuringute ülevaade vabatahtliku töö olulisusest tööandjate seas .	18
2. UURING VABATAHTLIKU TÖÖ TÄHTSUSEST TÖÖANDJATE SILMIS.....	24
2.1. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus	24
2.2. Vabatahtliku töö väärtustamise seaduspärasused tööandjate seas.....	29
KOKKUVÕTE.....	43
VIIDATUD ALLIKAD	46
LISAD	50
Lisa 1. Organisatsiooni tegevusala küsimus ankeedis	50
Lisa 2. Organisatsiooni suuruse küsimus ankeedis	51
Lisa 3. Organisatsiooni tüübi küsimus ankeedis	51
Lisa 4. Töötajate värbamiskanali küsimus ankeedis	51
Lisa 5. Kandideeri tausta kohta käivate tunnuste küsimus ankeedis.....	52
SUMMARY	54

SISSEJUHATUS

Käesolev bakalaureusetöö käsitleb tööandjate suhtumist vabatahtlikkusse töösse. Viimasel ajal on vabatahtlik töö võtnud järjest suuremaid mõõtmeid. See väljendub nii mittetulundusühingute arvu kasvus kui inimeste enda soovis järjest enam panustada oma ajaressurssi vabatahtlikkusse tegevusse, mis omakorda väljendub tihedamas konkurentsivabatahtlikule tööle kandideerides.

Eestis on järjest enam loodud mittetulundusühinguid ning järjest enam on inimesi, kes tahaksid sooritada vabatahtlikku tööd. 2015. aastal tegutses Eestis üle 22 000 mittetulundusühingu, kus olid tööl ainult vabatahtlikud inimesed ning viimaste aastate jooksul on see arv pidevalt tõusuteel olnud (Üldandmed ja... 2015). Paljud inimesed, kes otsustavad panustada oma aega vabatahtlikkusse töösse, soovivad saada töökogemust, mida hiljem ka palgalisele tööle kandideerides CV-s saaks ette näidata. Paljud tahavad üleüldiselt tegeleda omale südamelähedase alaga (näiteks spordivõistluse korraldamine) ning paljud tahavad lihtsalt ühiskonda panustada ja head teha (näiteks Toidupanga ja varjupaikade vabatahtlikud). Populaarseimad vabatahtliku töö valdkonnad Eestis on keskkonnakaitse ja loodushoid, kohaliku elu edendamine, noorsootöö ja töö lastega. (Uus *et al.* 2013:22,28) Olenevalt inimese enda soovist, saab vabatahtlikku tööd teha nii ühekordselt kui ka perioodiliselt.

Töö laiemaks teemaks on vabatahtlik töö ja autor fookuseerib oma uurimustöö tööandjate suhtumisele vabatahtlikkusse töösse. Autor valis bakalaureusetöökaks antud teema, kuna on ka ise vabatahtliku tööga kokku puutunud ning soovib teada, kuidas tööandjad antud kogemust hindavad. Tihtipeale võib vabatahtlik töö olla samaväärne professionaalse töökohaga, kuna mõlema töö puhul võivad olla sarnased tööülesanded. Ühtlasi aitaks antud töö ehk paljudel inimestel paremini mõista, missugused on tööandjate väärtused personali värbamises.

Antud bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada Eesti tööandjate hinnangud vabatahtliku töö kogemusele. Eesmärgi täitmiseks on autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

- Selgitada vabatahtliku töö olemust ja vabatahtlike motiive.
- Tuua välja vabatahtliku töö roll tööturul ja kandideerimisel.
- Anda ülevaade varasematest uuringutest, mis käsitlevad tööandjate suhtumist vabatahtlikkusse töösse.
- Analüüsida Palgainfo Agentuuri uuringu andmeid.
- Tuua välja kvantitatiivse analüüsi järeldused ning võrrelda neid teoreetilises osas välja toodud uuringutega.

Uurimustöös kasutab autor peamiselt inglisekeelset kirjandust. Ka empiirilise osa tulemuste võrdlus toetub eelkõige inglisekeelsetele teadusartiklitele, mis käsitlevad sarnase temaatikaga uuringuid.

Teooria peatükis keskendub autor vabatahtliku töö olemusele ning selle rollile tööturul. Esimeses teooria alapeatükis kirjeldab autor läbi erinevate definitsioonide vabatahtliku töö olemust ning toob välja vabatahtlike motiivid. Autor tahab teada, kas ka vabatahtlike endi peamiseks motiiviks on töökogemuse hankimine, et tööandjatele hiljem silma jääda. Teises alapeatükis uurib autor, milline roll on vabatahtliku töö kogemusel tööturul ja tööle kandideerimisel. Selleks kasutab autor erinevate uuringute tulemusi, mis käsitlevad tööandjate väärtusi kandidaadi puhul ning vabatahtlike senist edu tööle saamisel. Kolmandas alapeatükis toob autor välja erinevate uuringute tulemused, mis käsitlevad tööandjate suhtumist vabatahtlikkusse töösse. Empiirilises osas kasutab autor 2013. aastal Palgainfo Agentuuri poolt läbi viidud uuringu „Tööandjate palgauuring sügis 2013 – talv 2014“ tulemusi. Esimeses empiirilise osa peatükis toob autor kõigepealt välja uurimise metoodika ja valimi kirjelduse. Teises empiirilise osa alapeatükis viib autor läbi analüüsi Palgainfo Agentuuri uuringu põhjal, võrdleb seda teoreetilises osas välja toodud uuringutega ning teeb järeldused Eesti tööandjate kohta. Selleks uurib autor, kui palju hindavad Eesti tööandjad vabatahtliku töö kogemust ning kui palju erineb selle hinnang palgalise töö kogemuse hinnangust. Samuti uurib autor, kas vabatahtliku töö väärtustamist mõjutab tööandjate seas kuidagi

ka organisatsiooni suurus, ettevõtlusvorm, tegevusvaldkond või peamine töötajate värbamiskanal.

Peamisteks märksõnadeks antud bakalaureusetöös on vabatahtlik töö, tööandjad, vabatahtlikud, kandideerimine, väärtustamine.

Autor soovib tänada Kadri Seederit ja Pille Mötsmeest, kes olid abiks Palgainfo Agentuuri uuringu andmete kättesaamisel ning samuti juhendajat Krista Jaaksonit, kes oli abiks töö juhendamisel.

1. VABATAHTLIKU TÖÖ OLEMUS NING OLULISUS TÖÖLE KANDIDEERIMISEL

1.1. Vabatahtliku töö olemus ja vabatahtlike motiivid

Esimeses peatükis uurib autor vabatahtliku töö olemust, vabatahtlike motiive ning kuidas tööandjad vabatahtliku töö kogemust väärtustavad. Selleks toob autor kõigepealt välja enda definitsiooni vabatahtlikust tööst, milles on arvestatud ka teiste autorite definitsioone antud termini kohta. Vabatahtlike motiive käsitleb autor läbi erinevate uuringute, kus vabatahtlikku tööd teinud inimesed on järjestanud olulised aspektid, miks nad just vabatahtliku töö kasuks on otsustanud. Viimaks toob autor välja erinevate uuringute tulemused, mis käsitlevad tööandjate suhtumist vabatahtlikkusse töösse. Käesolev alapeatükk keskendub enamjaolt vabatahtliku töö olemusele. Samuti toob autor välja vabatahtlike motiivid ehk peamised põhjused, miks inimesed panustavad oma aega just vabatahtlikkusse töösse.

Kõige üldisemalt võib öelda, et vabatahtlik töö on ilma palgata töö. Samas jääb aga antud definitsioon liiga laiaks ning läbi erinevate autorite definitsioonide saab lisada vajalikud kitsendused. Selleks toob autor välja mitmed definitsioonid, et neid omavahel võrrelda:

- Vabatahtlik töö on mittemakstud töö, mida ei viida läbi lepinguliselt, perekonnasiseselt või sõpruse kohustusena (Willigen 2000:S308).
- Vabatahtlikku tööd iseloomustab rahalise kompensatsiooni puudumine, mis loob materiaalseid ja immateriaalseid kasusid nii töötajatele endile kui kogu ühiskonnale (Bagnoli *et al.* 2015:2107).
- Vabatahtliku töö tegemine on igasugune tegevus, mis on tehtud oma vabast ajast, tasuta, et aidata teist inimest, gruppi või mingit muud liikumist (Wilson 2000:215).

- Vabatahtlikku tööd saab defineerida kui vaba aja või oskuste loovutamist mingi heategevusliku organisatsiooni või mittetulundusühingu jaoks läbi plaanipärase tegevuse (Rodell 2013:1274).
- Vabatahtlik töö on altruistlik tegevus, kuhu panustatakse oma aja või oskustega ning mille käigus tegeletakse heategevuse või muude edendavate tegevustega, eriti oma kogukonnas. Vabatahtliku töö eest ei saada rahalist tasu. (Angood 2015:4)

Antud definitsioonidest selgub, et nad küll mainivad sarnaseid aspekte, kuid ükski definitsioon ei ole identne. Et erinevates definitsioonides välja toodud seisukohti paremini võrrelda, koostab autor tabeli, kus on välja toodud märksõnad ning näidatud, millises definitsioonis seda kasutatud on (vt tabel 1).

Tabel 1. Vabatahtliku töö definitsioonides esinevate märksõnade võrdlus

Märksõna	Autorid				
	Willigen 2000:S308	Bagnoli et al. 2015:2107	Wilson 2000:215	Rodell 2013:1274	Angood 2015:4
oma vabast ajast			+	+	+
puudub rahaline kompensatsioon	+	+	+		+
ühiskonna heaks		+	+	+	+
ei ole perekonna/ sõprade abistamine	+				
emotsionaalne heaolu enesele		+			+
oma oskuste panustamine				+	+

Allikas: autori koostatud

Tabelist selgub, et kõige enam on vabatahtliku töö raames mainitud seda, et sellel puudub rahaline tasu ning töö on ühiskonna hüvanguks. Samuti on kolmes definitsioonis mainitud, et vabatahtliku töö tegemine toimub inimeste enda vabast ajast. Vähem on mainitud, et vabatahtliku töö tegijad panustavad töösse oma oskusi ning see tekitab neile endale head enesetunnet. Üks tähtis aspekt, mida on mainitud ainult ühes definitsioonis ütleb, et vabatahtlik töö ei ole perekonnaliikme või sõprade abistamine.

Lähtuvalt eelpool toodud vabatahtliku töö definitsioonidest, koostas autor sobiliku definitsiooni, mis sisaldab kõige olulisemaid aspekte: vabatahtlik töö on ilma rahalise tasuta tegevus, kus inimene panustab oma ajaressurssi ja oskusi ühiskonna hüvanguks. Antud definitsioon sisaldab kolme tabelis välja toodud olulist seisukohta, milleks on rahalise kompensatsiooni puudumine, vabatahtliku töö toimumine ühiskonna hüvanguks ning oma oskuste panustamine. Kuna antud definitsioonis on mainitud, et vabatahtlik töö on ühiskonna hüvanguks, siis saab sellest ka välja lugeda, et see ei ole sõprade või perekonnaliikme abistamine. Autori definitsiooniga on kõige sarnasem Angoodi (2015:4) seletus, mis sisaldab samu aspekte: vabatahtlik töö on altruistlik tegevus, kuhu panustatakse oma aja või oskustega ning mille käigus tegeletakse heategevuse või muude edendavate tegevustega, eriti oma kogukonnas; vabatahtliku töö eest ei saada rahalist tasu. Erinevustena Angoodi ja autori definitsiooni vahel võib välja tuua selle, et autori definitsioon on sõnastatud vähem spetsiifilisemalt ning selles puudub viide inimese enda heaolule vabatahtlikku tööd tehes. Siinkohal mainib autor, et töös kasutatav mõiste „vabatahtlik“ on tuletatud samuti eelnimetatud definitsioonist. Niisiis, vabatahtlik on inimene, kes panustab oma ajaressurssi ja oskusi ühiskonna hüvanguks, seejuures tegutsedes ilma rahalise tasuta.

Eestis on vabatahtlik töö ning vabatahtlikuks olemine muutumas aina populaarsemaks. 1.jaanuari 2015 seisuga on Eestis kokku 31 581 mittetulundusühendust, millest 30,3% MTÜ-des oli palgalisi töötajaid. See tähendab, et Eestis tegutseb üle 22 000 mittetulundusühingu, kus on tööl ainult vabatahtlikud inimesed. (Üldandmed ja... 2015) Niisiis kõik mittetulundusühingute töötajad ei ole vabatahtlikud, kuna lisaks ilma palgata töötajatele leidub sageli mittetulundusühingutes ka palgalisi töötajaid. Nema aga vabatahtliku definitsiooni alla ei lähe ning antud töös käsitlemise alla ei tule.

Kümmeaasta jooksul on mittetulundusühingute arv stabiilselt umbes 1500 organisatsiooni võrra aastas tõusnud. (Üldandmed ja... 2015) Vabatahtlikku tööd sisaldavaid organisatsioone leidub pea igast eluvaldkonnast. Igal vabatahtliku töö huvilisel on võimalus valida endale sobiv valdkond, kuhu ta tahab enda aega ja oskusi panustada. Samuti on seda võimalik teha kas ajutiselt (nt spordiürituse korraldamine) või pikemaajaliselt/süsteemiliselt (nt registreeritud Toidupanga/ varjupaikade vabatahtlikud).

2008. aastal viis Poliitikauuringute Keskus Praxis läbi uuringu „Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis“ ning andmete võrdlemiseks viidi kordusuuring läbi viis aastat hiljem, 2013. aastal. Uuringu kordus toob selgemalt välja valdkonna arengud ja suunad ning aitab teha vajalikke järeldusi ja korrekture. (Uus *et al.* 2013:8) Mõlemal aastal oli valimis 1000 inimest ning kui 2008. aastal oli teadlikke vabatahtlikke, ehk inimesi, kes on teadlikud, et nad teevad vabatahtlikku tööd, 24%, siis viis aastat hiljem oli neid 27%. Lisaks teadlikutele vabatahtlikutele on ka neid vabatahtlikke, kes oma tegevust vabatahtliku töö alla liigitada ei oska. Populaarseimad vabatahtliku töö valdkonnad Eestis on keskkonnakaitse ja loodushoid, kohaliku elu edendamine, noorsootöö ja töö lastega. (*Ibid.*:22,28) Autori arvates võib üheks peamiseks põhjuseks, miks keskkonnakaitse ja kohaliku elu edendamine nii populaarne on, olla aktsioon „Teeme ära!“, mis rõhub just kohaliku elu edendamisele läbi ümbritseva keskkonna prügivabaks muutmise. Samuti võib tugevate kogukondade puhul olla juba välja kujunenud traditsioonilised talgud või üritused, kus kõik elanikud saavad oma kodu ümbruskonda paremaks muuta.

Kuna vabatahtlik töö muutub aina populaarsemaks, siis tekib ka küsimus, miks inimesed just vabatahtliku töö kasuks otsustavad. Kui tihti peale on inimestel töö tegemise motiiviks rahaline tasu, siis vabatahtliku töö puhul seda olla ei saa. Seetõttu on ka motiivide uurimisel vabatahtliku töö puhul oluline roll. Enamasti on vabatahtlikel mitmeid motiive, miks nad just tasustamata töö osaks on otsustanud. Kuna autori töö on fokusseeritud vabatahtliku töö väärtustamisele tööandjate poolt, siis oleks huvitav teada, kas ka vabatahtlikud ise seostavad enda panust ühiskonda töökogemusega või tööle kandideerimisel silmapaistmisega.

20. sajandi lõpus tõid Clary ja Snyder (1999:157) välja kuus peamist funktsiooni, miks inimesed teevad vabatahtlikku tööd:

- Väärtushinnangud – inividid teevad vabatahtlikku tööd, et väljendada oma väärtushinnanguid või käituda oma väärtuste kohaselt.
- Mõistmine – vabatahtlik tahab rohkem maailmast teada saada või arendada oskusi, mida ta mujal arendada pole saanud.
- Täiustus – vabatahtlik saab vaimselt kasvada ja areneda läbi vabatahtliku tegevuse.

- Karjäär – vabatahtlik soovib saada karjäärialast kogemust läbi vabatahtliku tegevuse.
- Sotsiaalsus – vabatahtlikuks olemine võimaldab indiviidil tugevdada oma sotsiaalseid suhteid.
- Kaitse – indiviid teeb vabatahtlikku tööd, et ära hoida negatiivseid tundeid (näiteks süütunne).

Funktsionalistlik lähenemine väidab, et indiviid teeb vabatahtlikku tööd motiivide tõttu, mille eesmärkideni ta läbi vabatahtlikuks olemise saab jõuda. Esiteks, funktsionalistlik lähenemine keskendub motiveerimise perspektiivile, mis uurib isiklikke ja sotsiaalseid protsesse, mis algatavad, suunavad ja säilitavad vabatahtlikku tegevust (Katz, 1960, viidatud Clary, Snyder 1999:156 vahendusel). Teiseks, funktsionalistlikku lähenemise tuum on, et invidiidid tegelevad samasuguse vabatahtliku tegevusega, kuid võivad teostada läbi selle erinevaid motiive. Kolmandaks, funktsionalistlik lähenemine arvab, et järjepidev vabatahtlik tegevus sõltub selle tegija enda motiividest. (Clary, Snyder 1999:156) Kuue peamise funktsiooni seas on välja toodud ka otseselt tööd puudutav motiiv, milleks on karjäär ehk töökogemuse saamine läbi vabatahtliku töö. Antud funktsionalistlikku lähenemist oma kuue peamise funktsiooniga on kasutatud palju ka hilisemates uuringutes vabatahtlike seas.

Ka Ameerikas läbi viidud uuringus Midwesterni Ülikooli üliõpilaste seas uuriti, millist eelpool mainitud funktsiooni peetakse vabatahtliku töö juures kõige tähtsamaks. Uuringule vastas 406 üliõpilast, kellest üle 88% oli varasemalt vabatahtliku tööga kokku puutunud. Kuna Ameerikas on vabatahtlik töö väga populaarne ning tihtipeale ka vajalik, et ülikooli saada, siis võib seetõttu vabatahtliku tööga kokku puutunute arv olla oluliselt suurem kui teistes riikides. Funktsioonide hindamine toimus 7-punkti skaalal, kus „7“ tähendas, et see on vastaja jaoks ülioluline/täpne ning „1“ tähendas, et antud funktsioon on vastaja jaoks väheoluline/ebatäpne. Tulemustest selgus, et kõige olulistemaks motiivideks vabatahtliku töö puhul on väärtushinnangud (kõige olulisem), seejärel mõistmine ning karjäär. Vähemolulised funktsioonid on areng, sotsiaalsus ning kaitse (kõige vähemolulisem). (Erichsen et al 2014:386)

Inglismaa ning Jaapani tudengite seas läbi viidud uuringus lasti aga üliõpilastel valida enamate variantide seast. Kõige olulisemaks motiiviks jaapanlaste seas osutus hoopiski tegevuse nauditavus ja huvitavus, inglaste seas aga soov teisi aidata. Samuti olid olulised faktorid enesearendamine ja karjäär, mis olid välja toodud ka funktsionalistlikus lähenemises. (Kyriacou, Kato 2014: 36) Võrreldes Midwesterni ülikooli õpilastega, olid mõlemal juhul olulised faktorid väärtushinnangud, eneseareng ja karjäär.

Singapuri 128 vabatahtliku seas läbi viidud uuringus aga karjääri nii oluliseks faktoriks ei nimetatud. Antud uuringu vastajaid hindasid olulisimaks väärtushinnanguid ja mõistmist, kuid kõige vähemolulisemaks just karjääri. (Wong, Foo 2011:36)

Erinevused võivad tuleneda sellest, et vastused varieeruvad olenevalt vabatahtliku kogemusest. Näiteks hinnatakse väärtushinnanguid ja sotsiaalsust palju kõrgemalt enamate kogemustega vabatahtlike puhul ning samamoodi vabatahtliku töö kogemuse kasvades karjääri tähtsus väheneb. See tähendab, et erinevate kogemustega vabatahtlikel on erinevad motiivid. Singapuri uuringus osalenud vabatahtlike vanus ulatus 24 kuni 71 eluaastani, mis tähendab, et vastanute seas on ka palju vabatahtlikke rohkemate kogemustega. (*Ibid.*:2-3) Samas eelpool mainitud uuringud olid suunatud ainult nooremale põlvkonnale. Lisaks sellele erinevusele võivad siin rolli mängida ka kultuurilised erinevused.

Ka Aafrikas läbi viidud uuring 57 vabatahtlikuga, kes kuues erinevas kogukonnas aitavad AIDSi haigeid, kinnitas tulemusi, et peamine motivaator vabatahtlikuks tööks on väärtushinnangud – indiviidid väljendavad oma väärtusi läbi vabatahtliku töö. Samas ütles enamik vabatahtlikke, et neil on rohkem kui üks motiiv vabatahtlikuks tööks. Kümme motiivi kujunesid olulisuse järjekorras järgmiseks: väärtushinnangud, kogukond, karjäär, kaitse, mõistmine, areng, vastastikkus, religioon, tunnustus, reaktiivsus ning sotsiaalsus. (Akintola 2011:53,56)

Poliitikauuringute Keskus Praxis poolt Eestis läbi viidud uuringus küsiti 417 vabatahtliku käest, milliseid võimalusi pakub vabatahtlik tegutsemine. Kõige populaarsemaks osutus vastanute seas variant „saada oma tegemistest ja saavutustest emotsionaalset rahulolu“, kõigem vähem populaarsemaks aga variant „parandada oma

võimalusi teha/leida meelepärast tööd“. Samas vastas aga viimasele 30%, et on sellega täiesti nõus ning 29%, et on pigem nõus, mis teeb tegelikult kokku ligi 60% vastajatest. Lisaks osutusid veel suhteliselt populaarseteks variantideks „saada uusi tutvusi, luua kontakte“, mis on tegelikult sotsiaalse kapitali suurendamine ning „saada juurde teadmisi, kogemusi, oskusi – areneda ja kasvada“, mille võib liigitada inimkapitali suurendamise alla. (Uus *et al.* 2013:44) Üldiselt võib järeldada, et üle poolte eestlastest vabatahtlike jaoks on karjäär oluliseks motiiviks, miks on otsustatud just tasustamata töö kasuks.

Antud uuringute tulemused kinnitavad ka funktsionalistliku lähenemise seisukohta, et tihti peale on üheks oluliseks vabatahtliku töö tegija motiiviks karjääri edendamine. See võib väljenduda nii töökogemuse saamises kui ka uute tööalaste tutvuste loomises, mille kaudu saaks enda vaateid tööturul parandada. Kuna ka autor on mitmeid aastaid vabatahtliku tööga kokku puutunud, siis ka tema enda üheks motivaatoriks on vabatahtlikust tööst saadav karjäärialane kogemus, mis hilisemas tööelus ning tööle kandideerimisel kasuks võib tulla.

1.2. Vabatahtliku töö kogemuse roll tööturul ja tööle kandideerimisel

Karjäärialane kogemus ning üldine töökogemuse hankimine on vabatahtlike seas osutunud suhteliselt populaarseks motiiviks ning seetõttu uurib autor antud alapeatükis, kas vabatahtliku töö tegijatel on tööturul või tööle kandideerimisel mingid eelised. Selleks toob autor välja väärtused, mida tööandjad kandideerijate puhul tähtsaks peavad, kui palju on siia maani inimesi tööle saamisel mõjutanud vabatahtliku töö kogemus ning ettevõtete endi seotuse vabatahtliku töö organisatsioonidega.

Enamasti on igal ettevõttel kujunenud oma kindlad personali valiku viisid. Väljavaliku põhilised komponendid on isikuandmed, taustauuring, testid ja vestlus (Üksvärav 2008:203). Kui kandideerijaid on palju, siis sageli teevad tööandjad esimese valiku vaid isikuandmete (CV) põhjal. Niisiis on see üks olulisemaid komponente kandideerimisel. Kuna antud valik on suhteliselt subjektiivne, siis on oluline teada, milliseid tunnuseid täpsemalt tööandjad hindavad ning kas nende hulgas on ka vabatahtlik töö. On inimesi, kes võib-olla ei kajastagi tehtud vabatahtlikku tööd, sest arvavad, et see ei käi

kandideeritava ametikohaga kuidagi kokku, on täiesti teisest valdkonnast ning tekitab infomüra. Samas võib see aga paljudele tööandjatele näidata kandideerija motiveeritust ja huve. Tihtipeale saab ka vabatahtlikes organisatsioonides professionaalse töökogemuse, mis on võrreldav teiste palgalise töö kogemustega.

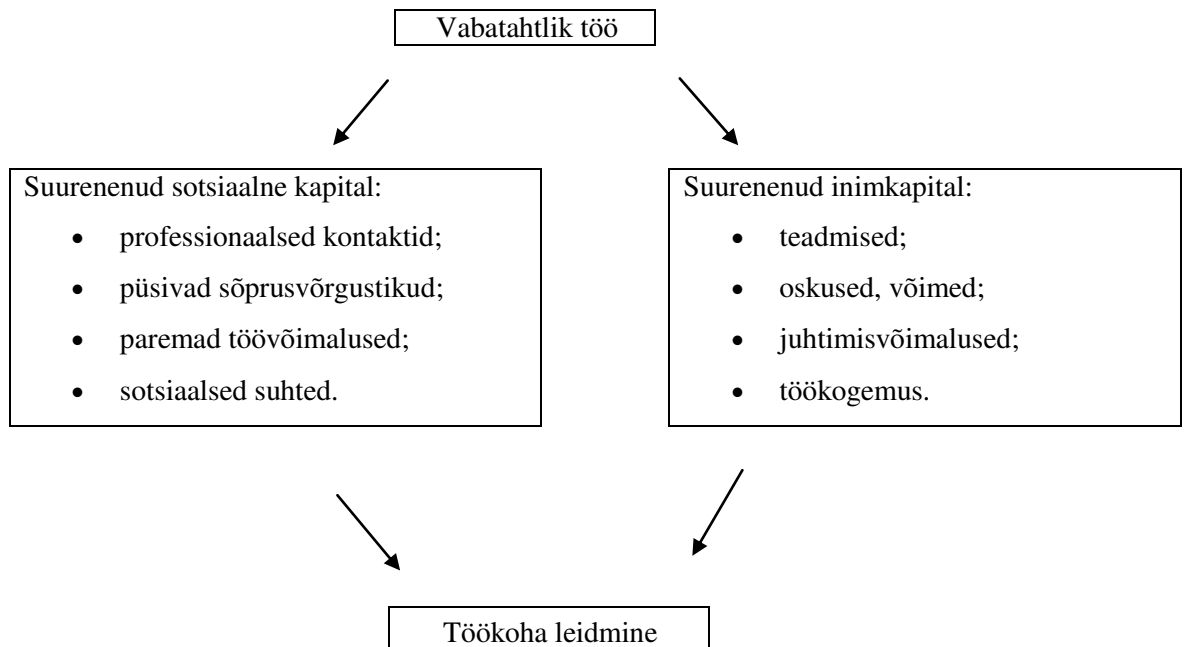
Hiljutistes uuringutes on leitud, et vabatahtliku töö kogemusel võib olla oluline mõju töökoha saamisel. Sageli on seda reklaamitud ka kui vajalikku tegevust töö saamiseni. (DiTommaso *et al.* 2013:3) Tuues paralleele autori enda kogemusega, siis ka tema sattus vabatahtlikusse organisatsiooni just selle kaudu, et reklaamiti töökogemust ning häid kontakte, mille kaudu hiljem tööd saaks leida.

Ameerikas läbi viidud uuring (*Ibid.*:13) kinnitas, et vabatahtlikku tööd teinud inimestel on suuremad võimalused töökoht leida, võrreldes nendega, kes vabatahtlikku tööga kokku puutunud ei ole. Nelja peamise tulemusena selgus, et:

- Vabatahtlikel on 27% suurem võimalus leida endale töökoht, kui nad on tööturult vahepeal eemal olnud, võrreldes nendega, kes on samuti tööturult eemal olnud, kuid kellel vabatahtliku töö kogemust ei ole.
- Vabatahtlikel, kellel ei ole keskkooliharidust, on 51% suurem tõenäosus tööle saada, võrreldes teiste inimestega, kellel puudub nii keskkooliharidus kui ka vabatahtliku töö kogemus.
- Vabatahtlikel, kes elavad maapiirkonnas, on 55% suurem tõenäosus töökoht leida, võrreldes teiste maapiirkonnas elavate inimestega, kellel vabatahtliku töö kogemust ei ole.
- Vabatahtlike suurenenud tõenäosus leida tööd ei sõltu nende soost, vanusest, etnilisest taustast, asukohast või tööturu tingimustest.

Samuti toodi uuringus välja, et vabatahtlike töö saamise tõenäosuse suurendamine sõltub enamasti sotsiaalse kapitali ja inimkapitali suurenemise tõttu (vt joonis 1). Suurenenud sotsiaalse kapitali tõttu on vabatahtliku töö kogemusega inimesel rohkem professionaalseid kontakte, rohkem informatsiooni töökohtade kohta ning suureneb tutvusringkond. Suurenenud inimkapital teeb aga tööandjale vabatahtliku atraktiivsemaks, kuna tal on suurem töökogemus ja teadmistepagas, vabatahtliku töö käigus arendatud erinevad oskused ja võimed ning võimalik, et ka juhtimiskogemus.

Enamasti saavad vabaiühendustes olevad inimesed ka tiimitöö oskuse ning muid nõ pehmemaid oskusi.



Joonis 1. Sotsiaalne kapital ja inimkapital kui vabatahtlikkuse mehhanismid teel töökoha leidmisele.

Allikas: DiTommasso *et al.* (2013:5), autori kohandustega.

Siinkohal saab ka tõmmata paralleele esimeses alapeatükis välja toodud funktsionalistliku lähenemisega. Kui suurenenud inimkapital aitab kaasa karjäärialasele kogemuse omandamisele, siis suurenenud sotsiaalne kapital sarnaneb pigem funktsioonile sotsiaalsus. See tähendab, et kui vabatahtlikul on kaks motiivi: karjäär ja sotsiaalsus, siis tegelikult võivad need mõlemad olla seotud just karjäärialase motiiviga. Seega võib vabatahtlike arv, kelle motiiviks on karjääri edendamine, olla veelgi suurem nende arvelt, kelle motiiviks on sotsiaalsus, kuid tegelikkuses motiveerib neid sotsiaalse ja professionaalse võrgustiku loomine, et tööturul endale soodsamat olukorda luua. Kui inimene kandideerib tööle, siis inimkapital on nähtav ka tööandjale, kuid sotsiaalset kapitali tööandja otseselt näha ei saa. Siiski võivad just suurema sotsiaalse kapitaliga inimesed leida endale hõlpsamini töökoha enda tuttavate kaudu.

Tööandjate seas läbi viidud uuringus, kus neil paluti märkida ära olulised omadused ja oskused, mis kandidaadil peaksid olema, selgus, et hinnatakse rohkem nõrkeid väärtusi. Tähtsateks osutusid tiimitöö oskus, probleemide lahendamise oskus, enesejuhtimine, head kommunikatsioonioskused, algatusvõime jne. Lisaks märgiti ka ära mõned tähtsad iseloomuomadused nagu motiveeritus, visadus ja pühendumus. (Elliott *et al.* 2011:12) Eelpool nimetatud omadused on just need, mida saab inimene endale vabatahtliku töö käigus omandada ning on võimalik saata läbi selle tööandjale signaal, et kandidaat on just selles valdkonnas motiveeritud ja pühendunud. Kui sotsiaalse kapitali suurendamine on rohkem inimese enda jaoks, siis inimkapitali paneb tähele ka tööandja. See võib näidata, et kandidaat on motiveeritud ning valmis tegema ka ilma palgata tööd, et omandada oma soovitud valdkonnas teadmisi ja arendada oskusi.

Mittetulundusühingute seas võib tähtsaks omaduseks kandidaadi puhul olla ka varasem vabatahtliku töö kogemus. Mittetulundusühingud otsivad pigem inimesi, kes on kõrgelt motiveeritud ning pühendunud oma tööle. (Charity and Voluntary...) Varasemalt ilma rahata töötamine näitab kandidaadi puhul, et ta on piisavalt motiveeritud, et ilma tasuta tööd teha ning see võib anda ka mittetulundusühingutes nii palgata kui palgalisele tööle kandideerides eelise.

Ameerika Ühendriikides läbi viidud uuring näitas, et rohkem teevad vabatahtlikku tööd inimesed, kes käivad samal ajal ka tööl kui need, kes on töötud või tööturul mitteaktiivsed. Tuli välja, et osalise tööajaga töötajatel on suurem tõenäosus teha vabatahtlikku tööd ning teha seda ajaliselt rohkem kui täistööajaga töötavad inivid. See näitab, et palgaline töö ei takista töötajaid tegemast vabatahtlikku tööd, vaid pigem piirab selle mahtu. (Jorgensen 2013:3)

Tööl käivatele inimestele võib olla ka suurem kontaktidevõrgustik ehk rohkem sõpru ja kolleege, kes soovivad neile erinevaid vabatahtliku töö tegevusi. Samuti soovivad vahel ka töökoht töötajatel panustada aega vabatahtlikusse töösse. Aina populaarsemaks on muutumas just erinevate ettevõtete panustamine vabatahtlikkusse organisatsioonidesse. Näiteks saavad töötajad tööajast panustada oma oskusi vabatahtlikkusse organisatsiooni või annetas ettevõtte neisse organisatsioonidesse raha. (*Ibid.*:4)

Suurbritannias on viimaste aastakümnetega juurde tulnud aina rohkem ettevõtteid, kes võimaldavad töötajatel panustada oma aega ja oskusi vabatahtlikkusesse organisatsioonidesse. Näiteks saab Suurbritannias ligi 11 miljonit inimest palka selle eest, et nad panustaksid natuke oma töö aega ka vabatahtlikkusesse töösse. (Darlington 2015) Rahalise tasu tõttu ei lähe see küll kokku antud töös oleva definitsiooniga vabatahtlikust tööst, kuid see näitab, et kui tööandja väärtustab ühiskonda panustamist läbi vabatahtliku töö, siis võib ka tööle kandideerimine vabatahtliku töö kogemusega inimesele anda eelise.

Juba 2005. aastal Suurbritannias üle 500 erineva juhiga läbi viidud uuring näitas, et üle kolmveerandi juhtidest on seotud mingisuguse vabatahtliku tegevusega. Enamuse puhul toimub see küll oma kodu kogukonnas, kuid 6% neist on teinud vabatahtlikku tööd ka arengumaades. Samuti vastas üle kolmveerandi juhtidest, et nende vabatahtliku töö motiivideks on soov ühiskonnale midagi tagasi anda ning muuta seda paremaks. Samas vastas ka ligi veerand juhtidest, et see on neile endile kasulik, kuna tegevuse kaudu on võimalik kohtuda uute inimestega ja luua kasulikke kontakte. (Cook, Jackson 2006:3) Suurbritannia on heaoluriik ning seega võibki vabatahtliku töö tegemine seal populaarseks osutuda, kuid ka Eestis kui kasvavas ühiskonnas on see aina menukamaks muutumas. Vabatahtliku töö menu näitab, et järjest enam väärtustatakse seda rohkemate inimeste (seejuures ka tööandjate) poolt.

Saksamaal ja Suurbritannias ka uuriti, kui palju rolli mängib vabatahtliku töö kogemus kandideerimisel, kui vahepeal on tööturult eemal olnud. Tulemused näitasid selgelt, et on märkimisväärne vahe, kas vabatahtlik töö toimub professionaalses organisatsioonis või mingis sotsiaalses/religioosses grupis. 75,6% neist, kes omandasid vabatahtliku töö kogemused professionaalses organisatsioonis, said järgneva aasta jooksul tööle. Samas, neist, kes ei omandanud kogemust professionaalses organisatsioonis, leidsid järgneva aasta jooksul töö 36,8%. (Strauß 2008:228) See näitab, et tööandjad ei väärtusta võrdselt vabatahtliku töö kogemusi, vaid teevad vahet selle professionaalsusel. Samuti võib siin rolli mängida asjaolu, et professionaalses organisatsioonis sooritatud vabatahtlik töö suurendab inimkapitali rohkem ja indiviid omandab teadmisi, mis sarnanevad rohkem kandideeritava töökohaga.

Nagu eespool välja toodud, siis paljude vabatahtlike motiivideks on sotsiaalsus ja karjäär ehk üldistatult öeldud sotsiaalse kapitali ja inimkapitali suurendamine. Suurenenud sotsiaalse kapitali mõju töökoha saamisele on raske hinnata, kuid suurenenud inimkapitali mõju kandideerija puhul saab hinnata ka tööandja vaatepunktist ning see võib anda vabatahtliku töö kogemusega inimesele kandideerimisel eelise teiste kandidaatide ees. See võib olla ka põhjus, miks eelpool toodud uuringute põhjal on vabatahtlikel suurem võimalus tööle saada, kui neil, kel vabatahtlikuna tegutsemise kogemus puudub.

1.3. Varasemate uuringute ülevaade vabatahtliku töö olulisusest tööandjate seas

Antud alapeatükk on rohkem fokusseeritud just vabatahtliku töö kogemusele ning selle hinnangutele tööandjate seas. Selleks toob autor välja erinevad uuringud, mis käsitlevad vabatahtliku töö kogemuse olulisust tööandjate seas ning Eestis läbi viidud küsitlused, kus vabatahtlikud ise annavad hinnanguid, kui palju nende arvates vabatahtlikku tööd väärtustatakse. Antud alapeatükis välja toodud tulemusi saab empiirilises osas võrrelda autori saadud tulemustega. Siinkohal soovib autor mainida, et antud töös on mõisted „värbaja“ ja „tööandja“ samatähenduslikud, sõltuvalt sellest, kumb kandidaatide töölevõtmise otsuseid ettevõttes teeb.

Vabatahtliku töö väärtuse uurimine tööandjate seas on pigem veel uudne, kuid siiski leidub mõningaid uuringuid, mis seda käsitlevad. 135 värbaja seas läbi viidud uuringus paluti vaatlusalustel hinnata kandidaatide erinevaid elulookirjeldusi. Kirjeldustes oli välja toodud erinevaid tüüpe ja kombinatsioone palgalisest tööst ning vabatahtlikust tööst. Tulemustest selgus, et uuringus osalejad tegid vahet erinevatel vabatahtliku töö tüüpidel. Teisisõnu, mitte kõiki vabatahtliku töö kogemusi ei hinnatud võrdselt ihaldusväärseks nagu ka eelmises alapeatükis sai välja toodud. Näiteks seostasid värbajad vabatahtliku töö kogemust, mis on kandideeritavale töökohale sarnane, paremate isiklike oskustega, juhtimiskogemuse ning motivatsiooniga kui vabatahtliku töö kogemust, mis kuidagi ei seostunud kandideeritava töökohaga. Samuti hinnati kandideeritava töökohaga seonduvat vabatahtlikku tööd palju kasulikumaks. (Connelly, Wilkin 2012:308-312)

Connelly ja Wilkini (2012:313-314) poolt läbi viidud uuringu esimene hüpotees väitis, et värbajad hindavad palgalise töö kogemusega elulookirjeldusi atraktiivsemaks kui vabatahtliku töö kogemusega elulookirjeldusi. Tulemustest aga selgus, et osalejad ei hinnanud palgalise töö kogemust atraktiivsemaks vabatahtlikust tööst. Teine hüpotees väitis, et värbajad hindavad atraktiivsemaks elulookirjeldusi, milles on töökohaga seostuv töökogemus ning vähem atraktiivsemaks töökohaga mitteseostuvat töökogemust. Antud hüpotees sai ka kinnitust. Neid kahte hüpoteesi saab autor ka Eesti tööandjate puhul kontrollida.

Sama uuringu kolmas hüpotees eeldas, et värbajad hindavad elulookirjeldusi, milles on kombinatsioon palgaliselt ning vabatahtlikust tööst atraktiivsemaks kui neid, milles on ainult palgalise töö või vabatahtliku töö kogemus. Hüpotees sai kinnitust ja tulemustest selgus, et palgalise töö ja vabatahtliku töö kogemusega kandidaate hinnatakse sobivamateks kui ainult palgalise töö või vabatahtliku töö kogemusega kandidaate. Lisaks tuli välja, et hinnatakse kõrgemalt elulookirjeldusi, millel on töökohaga mitteseostuv palgalise töö ning vabatahtliku töö kogemus kui neid, millel on ainult töökohaga mitteseostuv palgalise töö või vabatahtliku töö kogemus. Kandidaate, kellel oli töökohaga seostuv vabatahtliku töö kogemus ning mitteseostuv palgalise töö kogemus, ei hinnatud atraktiivsemaks kandidaatidest, kellel oli ainult töökohaga seostuv vabatahtliku töö kogemus. Viimane tulemus on vägagi oluline, kuna see näitab, et erinevate kogemuste kirjapanek ei suurenda värbajate arvates kandidaadi sobivust ametikohale. (Connelly ja Wilkin 2012:313-314)

Uuringu viimane hüpotees väitis, et värbajad, kellel on endil suur vabatahtliku töö kogemus, hindavad ka kõrgemalt vabatahtliku töö kogemusega kandidaate kui seda teevad värbajad, kellel on vähem vabatahtliku töö kogemust. Hüpotees ei saanud kinnitust, kuna erineva vabatahtliku töö kogemustega värbajate hindamisel suurt erinevust ei olnud. (*Ibid.*:313-314)

Niisiis võib öelda, et värbajad eelistavad kandidaate, kellel on töökohaga seostuv kogemus ning kandidaate, kellel on kombinatsioon vabatahtliku ja palgalise töö kogemusest. Tulemustest ei selgunud olulisi erinevusi hinnangutel vabatahtliku või palgalise töö kogemusele. (*Ibid.*:308)

Teises uuringus lasti 79 värbajal samuti hinnata elulookirjeldusi. Seekord inimeste puhul, kes on vahepeal tööturult eemal olnud ning uuriti, kas vabatahtliku töö kogemus (karjääri alguses või hiljem) kompenseerib tööturult eemaloldud aja. Samuti oli kandidaatide elulookirjeldustel ära märgitud kolme erinevat tüüpi vabatahtliku töö kogemust: karjääriga seotud, karjääriga mitteseotud või puudub üldse. (Hardtke *et al.* 2015:284)

Hardtke *et al.* (2015:286-289) uuringu esimeseks hüpoteesiks oli, et elulookirjeldusi, milles on karjääriga seotud vabatahtliku töö kogemus, hinnatakse oluliselt kõrgemalt kui elulookirjeldusi, milles on karjääriga mitteseotud vabatahtliku töö kogemus või see puudub täiesti. Tulemustest selgus, et kandidaadi edu ei sõltunud sellest, kas tal oli karjääriga seostuv vabatahtliku töö kogemus, mitteseostuv vabatahtliku töö kogemus või puudus üldse. Niisiis ei saanud esimene hüpotees kinnitust. Siinkohal tekib ka vastuolu eelnevalt välja toodud uuringuga, mis väitis, et elulookirjeldused, kus on töökohaga seonduv vabatahtliku töö kogemus, on värbajatele atraktiivsemad kui tasustamata töö kogemused, mis ei seostu kandideeritava ametikohaga.

Uuringu teiseks hüpoteesiks oli, et elulookirjeldusi karjääriga mitteseotud vabatahtliku töö kogemusega hinnatakse oluliselt kõrgemalt kui elulookirjeldusi üldse ilma vabatahtliku töö kogemuseta. Sarnaselt esimesele hüpoteesile, ei pidanud ka teine hüpotees paika. Viimaseks hüpoteesiks oli, et vabatahtliku töö kogemusel on parem efekt nende kandidaatide puhul, kes on tööturult eemal olnud oma hilisema karjääri jooksul, mitte karjääri algusaastatel. Kuigi ei leitud mingit olulist efekti erinevat tüüpi vabatahtliku töö kogemuse mõjust töölt ära oldud ajale, leidis see hüpotees osaliselt siiski kinnitust. Vabatahtliku töö kogemusel oli suurem mõju siis, kui kandidaadi töölt ära oldud aeg toimus karjääri hilisematel aastatel. (*Ibid.*:286-289)

Seega võib antud uuringust järeldada, et kandidaate, kellel on tööga seotud või mitteseotud vabatahtliku töö kogemus, ei hinnatud kõrgemalt kandidaatidest, kellel puudus vabatahtliku töö kogemus üldse. Vastavalt inimkapitali teooriale, hinnatakse kõrgemalt kandidaate, kellel on pikem karjäär kogemus. (*Ibid.*:284)

Kui eelnevatest uuringutest selgus, et vabatahtliku töö kogemusel nii olulist väärtust töökoha saamisel pole, siis professionaalne tööandjate ja tööotsijate internetilehekül

LinkedIn siiski väidab, et kõik vabatahtlik tegevus tuleb samuti oma elulookirjelduses ära märkida, kuna tööandja võib sealt leida väga olulisi iseloomuomadusi. Igal juhul ei tee nende kirjapanek kandidaati vähem atraktiivsemaks. (Grant 2011) LinkedIn'i poolt läbi viidud uuringus oma kasutajate seas selgus, et 41% tööandjatest peab vabatahtliku töö kogemust võrdväärseks palgalise töö kogemusega. Samuti ütles viiendik vastanutest, et just vabatahtliku töö kogemus on mõjutanud kandidaadi töölevõtmist. Uuringu tulemuste põhjal lisas LinkedIn kasutajate profiilidele võimaluse märkida eraldi ära vabatahtliku töö kogemus palgalise töö kõrval. (Leland 2011) Sellised muudatused näitavad tendentsi, et vabatahtlikku tegevust hinnatakse ja tunnustatakse aina enam.

2013. aastal Ameerika Ühendriikides läbi viidud uuring väitis samuti, et vabatahtliku töö kogemusel on suhteliselt oluline roll indiviidi tööturu väljavaadete paranemisel, kuid see sõltub vabatahtliku töö kestvusest. Selleks analüüsiti rahvastikuküsitlust, kus vastajad pidid ära märkima oma staatuse tööturul ning seda võrreldi aasta hiljem vastanu staatusega tööturul. (Jorgensen 2013:4)

Jorgensen (2013:2,6) leidis, et vabatahtliku töö kogemusega inimestest, kes olid sel hetkel töötud, 13,5% leidis endale töökoha 12 kuu jooksul. Nendest, kellel vabatahtliku töö kogemust ei olnud, leidis endale töö 12,4%. Selgus, et töötutel inimestel, kes on vabatahtlikku tööd aasta jooksul teinud 20-99 tundi, on 6,8% suurem tõenäosus leida endale hiljem töökoht kui neil töötutel, kes pole üldse vabatahtlikku tööd teinud. Töötutel, kes on aga vabatahtlikku tööd teinud vähem kui 20 tundi, polnud mingit vahet töötutega, kes ei ole üldse vabatahtlikku tööd teinud.

Huvitava faktina toodi välja ka see, et kui väga vähest aega vabatahtlikku tööd teinud indiviidil ei ole paremaid väljavaateid tööturul võrreldes vabatahtliku töö kogemusega indiviidiga, siis sama tähendati ka vabatahtlike puhul, kes on aasta jooksul teinud üle 100 tunni vabatahtlikku tööd. See võib näidata, et palju aega vabatahtlikku tegevusse panustavad isikud ei pruugigi tööd otsida, vaid võtavad vabatahtlikku tööd kui asendust palgalisele tööle. Nende vabatahtlike jaoks pole ka inimkapitali suurendamine eriline stiimul. (*Ibid.*:5)

Samas selgus aga teistsugune tulemus 18-25-aastaste tööhõive mõju uurimisel. Noortel, kellel on aasta jooksul sooritatud rohkem kui 100 tundi vabatahtlikku tööd, on parem võimalus töökoht leida. Siiski tõi uuringu autor välja, et kuna töötuid noori vabatahtliku töö kogemusega oli 194, siis ei pruugi tulemus olla niivõrd usaldusväärne. Seetõttu on vaja läbi viia suuremamahulisem uuring, et näha, kas vabatahtlik töö on efektiivne suurendamaks inimkapitali ning loomaks professionaalset kontaktvõrgustikku. Lisaks leiti analüüsis, et vabatahtliku töö kogemusel pole erilist mõju indiviidi palgakasvule. Vabatahtliku töö kogemusega indiviididel ei kasvanud palk kiiremini kui ilma vabatahtliku töö kogemusega indiviididel. Järelikult vabatahtliku töö kogemusel ei ole mõju palga suurusele või palgakasvule. (Jorgensen 2013:5-6)

Eestis on suurem uuring läbi viidud Poliitikauuringute Keskus Praxise poolt ning MTÜ Pärnumaa Kodukandi poolt. Pärnumaal küsitleti 217 inimest, kellest 176 tegelevad vabatahtliku tööga. Küsitletud vabatahtlike seas osutusid kõige populaarsemateks valdkondadeks külaliikumise või kohaliku elu edendamine, keskkonnakaitse ja loodushoid ning sotsiaaltöö. Enamik küsitluses osalenud vabatahtlikest olid kõrgharidusega ning tegelenud peamiselt ürituste, aktsioonide, väljasõitude ja konverentside korraldamisega. (Pärnumaa vabatahtliku...2010:7,15)

Pärnumaa vabatahtlike käest küsiti lisaks vabatahtliku tööga tegelemise kohta ka selle väärtustamise kohta nii riigi, kohaliku omavalitsuse, arvamusi, teiste inimeste kui ka tööandjate poolt. Antud küsimusele sai vastata järgmisel skaalal: kindlasti jah, pigem jah, ei oska öelda, pigem ei, kindlasti ei. Vastavalt 7% ja 26% vastanutest leidsid, et kindlasti on vabatahtlik töö tööandjate poolt väärtustatud ning pigem on väärtustatud. 39% vastanutest ei osanud öelda ning ülejäänud 28% leidsid, et tööandjad vabatahtlikku tööd kas pigem ei väärtusta või üldse ei väärtusta. (*Ibid.*:21-23) 2013. aastal Poliitikauuringute Keskus Praxise poolt läbi viidud uuringus 600 vastanu seas suhtuti tööandjate hinnangutesse optimistlikumalt: 16% nõustus täielikult, et vabatahtlik töö on tööandjate poolt väärtustatud. 26% olid selle variandiga pigem nõus, 18% pigem ei olnud nõus, 15% ei olnud kindlasti nõus ning 26% ei osanud vastata. (Uus *et al.* 2013:47) Niisiis võib öelda, et ligi pooled vabatahtlikud arvavad, et vabatahtlik tegevus on ka tööandjate poolt väärtustatud.

Antud alapeatükis välja toodud uuringute järeldustena võib öelda, et pigem on vabatahtliku töö kogemusel kandideerimisel siiski positiivne mõju, kuid rohkem edu võib tagada see, kui lisaks vabatahtliku kogemusele on ette näidata ka palgalise töö kogemus. Suurema edu võib kandideerimisel ka tagada töökohaga seostuv vabatahtliku töö kogemus kui mitteseostuv. Töökohaga seostuvat kogemust võivad paljud tööandjad pidada kasulikuks, kuna järelkult on vabatahtlik omandanud oskusi ja teadmisi, mida selles valdkonnas vaja läheb. Üldistatult võib öelda, et kandidaat on suurendanud oma inimkapitali, mida ka tööandjad lihtsamini märkavad. Samas võib asga öelda, et väga väikest aega vabatahtliku tööga kokku puutudes ei suurenda see indiviidi võimalusi töökoht leida.

Lähtuvalt nendest tulemustest eeldab autor, et Eesti tööandjad hindavad palgalist töökogemust võrdväärseks professionaalses organisatsioonis sooritatud vabatahtliku töö kogemusega. Kuna Eestis läbi viidud uuringutest umbes 35-40% inimestest arvab, et tööandjad väärtustavad vabatahtlikku tööd, siis eeldab autor, et ka empiirilise osa analüüsis selgub, et ligi pooled tööandjad hindavad vabatahtliku töö kogemust pigem kasulikuks.

2. UURING VABATAHTLIKU TÖÖ TÄHTSUSEST TÖÖANDJATE SILMIS

2.1. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus

Antud bakalaureusetöö empiirilises osas viib autor läbi kvantitatiivse analüüsi. Selleks kasutab autor 2013. aastal Palgainfo Agentuuri poolt läbi viidud küsitluse „Palgauuring tööandjatele“ tulemusi. Uuringule on vastanud 305 erinevate ettevõtete esindajat, mistõttu peab autor seda usaldusväärseks ja arvuliselt piisavaks valimiks. Siinkohal mainib autor, et tal on olemas luba kasutada Palgainfo Agentuuri uuringu tulemusi enda analüüsis.

Palgainfo Agentuur on sõltumatu uuringute agentuur, mis aitab palgaga seonduvaid küsimusi muuta läbipaistvamaks. Selleks viiakse Palgainfo Agentuuri poolt enamasti kaks korda aastas läbi uuringuid (aprillis ja oktoobris), mille valimisse kuuluvad nii tööandjad kui töövõtjad. Enamasti puudutavad uuringu küsimused palgaga seotud aspekte, kuid leidub ka muid tööturгу ja töötamist puudutavaid küsimusi. Igal uuringul on omad kindlad aspektid, millele parajasti keskendutakse. Lisaks kohalikele tööturu-uuringutele analüüsib Palgainfo Agentuur ka rahvusvahelist statistikat. Palgainfo Agentuuri uuringute eesmärgiks on läbipaistvus, ehk et töövõtjatel oleksid reaalsed ootused palgasuurusele ning et tööandjad oskavad koostada töötajatele kompensatsioonipakette, mis oleksid tööturul konkurentsivõimelised. (Palgainfo Agentuur)

Palgainfo Agentuuri uuringud nii tööandjate kui töövõtjate seas viiakse läbi sarnase metoodikaga, et saaks tulemusi hiljem võrrelda nii tööandjate poolt pakutavate tasude kui ka töövõtjate oodatavate palkade osas. Palgainfo Agentuuril on oma kontaktandmebaas, kuhu kuuluvad üle 7000 organisatsiooni andmed ning selle andmebaasi kaudu enamasti ka tööandjaid uuringusse kaasatakse. Kaasamine küsitlustesse toimub enamasti kas e-kirja või telefoni teel. Uuringus osalemine on

kõigile tasuta ning osalejatel on võimalik hilisemalt nautida mõningaid hüvesid, näiteks saavad nad valida, kellega soovivad nad töötasusid võrrelda. (Raport Palgainfo...)

Enamasti on just töötasude andmete võrdlemine see, mis motiveerib nii töövõtjaid kui tööandjaid uuringutes osalema. Küsitlustele vastamine toimub veebipõhiselt. Uuringus osalejatel ei ole keelebarjäär takistuseks, kuna küsitlustele saab vastata nii eesti kui vene keeles, samuti jäävad kõik vastused anonüümseks. Palgainfo Agentuur ei avalda osalejate nimekirja, huvilistele on näha vaid vastanute taust. Kui tööandjatel on vaja esitada ka töötasude andmed, siis need saadetakse eraldi failina Palgainfo Agentuurile. Kui andmekogumine on läbi, kontrollitakse kõik laekunud informatsioon palgasuuruste kohta üle. Kui andmete üle vaatamisel tekib mingisugune kahtlus, siis uuritakse see vastajate käest üle ning tehakse vajalikud korrektuurid. Kui töövõtjate vastuste seas esineb äärmuslikke vastuseid, siis need elimineeritakse. (Palgainfo Agentuuri uuringud)

2013. aasta Palgainfo Agentuuri uuring “Tööandjate palgauuring Sügis 2013 – Talv 2014” viidi läbi novembris 2013. Uuring koosnes veebipõhisest küsitlusest ning töötasu andmetest, mille pidid tööandjad eraldi failina Palgainfo Agentuurile saatma. Veebipõhisele küsitlusele vastati interneti teel ning see koosnes 29 küsimusest. Kuna uuring koosnes erinevate valdkondade küsimustest, siis ei ole aru saada, et oleks tööandjate suhtumist fookusseeritud ainult vabatahtlikule tööle, mis muudab antud vastused usaldusväärsemaks. Vabatahtliku töö kogemus on vaid üks vastusevariant muude tunnuste kõrval, mida uuritakse tööle kandideerija tausta tunnuste läbi. (Tööandjate palgauuring...2014)

2013. aastal läbi viidud uuring (Palgainfo Agentuuri uuringud) käsitles järgmisi aspekte:

- tõmbe- ja tõuketegurid, mis esinevad lojaalsuse välja arenemisel;
- töötajatele atraktiivsena tunduva tööandja kirjeldus – organisatsiooni suurus, sektor jt;
- pakutavad soodustused ja nende tähtsus töökoha valimisel;
- isikuomadused (nt kandidaadi puhul);
- eluviisi prioriteedid;
- kaugtöö lahendused;
- töötajate monitooring ja privaatsus.

29 uuringus esitatud küsimusest kasutab autor viite küsimust. Esimeseks küsimuseks on organisatsiooni tegevusala (vt Lisa 1). Ette oli küsitluses antud 19 tegevusala, millest vastajad võisid ära märkida ka mitu tükki. Lisaks sai valida eraldi tegevusala, kui seda loetelus kirjas polnud. Teiseks küsimuseks on organisatsiooni töötajate arv (vt Lisa 2). Antud küsimusele oli ette antud järgmised vastusevariandid: 1-9 töötajat, 10-19 töötajat, 20-49 töötajat, 50-99 töötajat, 100-249 töötajat, 250-499 töötajat, 500 ja rohkem töötajat. Kolmandaks uuringu küsimuseks, mida autor oma analüüsis kasutab, on organisatsiooni tüüp (vt Lisa 3). Siinkohal oli vastajatele ette antud viis vastusevarianti: äriühing, välismaa äriühingu filiaal, sihtasutus, mittetulundusühing ja riiklik üksus. Neljanda küsimusena kasutab autor töötajate värbamise kanaleid (vt Lisa 4). Antud küsimuse puhul oli vastajatele ette antud üheksa varianti, mille nad pidid järjestama vastavalt sellele, kui palju nad seda värbamiskanalit kasutavad. Ette antud üheksa vastusevarianti olid järgmised: CV Keskus, CV-Online, EkspressJob, töövahenduse ja personaliotsingu firmad, enda korraldatud konkursid läbi erinevate kanalite, töötukassa, kuulutused ajalehtedes, tuttavate kaudu ja töövõtjate otsepöördumised. Antud küsimuse vastustest kasutas autor vaid seda, mille vastajad olid märkinud esimeseks ehk nende peamiseks värbamiskanaliks. Viimaseks uuringu küsimuseks, mida autor enda analüüsis kasutab, on tööle kandideerija taust (vt Lisa 5). Vastajatele oli ette antud üheksa tunnust, millest autor kasutas omakorda kahte: on töötanud vabatahtlikuna ning on töötanud ärisectoris. Kõiki tunnuseid pidi hindama ühesugusel skaalal: 1 – ei tule kindlasti kasuks, 2 – pigem ei tule kasuks, 3 – nii ja naa, sõltub ametikohast, 4 – pigem tuleb kasuks, 5 – kindlasti tuleb kasuks. (Raport Palgainfo...2014)

Autori kvantitatiivne analüüs koosneb kolmest põhilisest etapist. Kõigepealt uurib autor läbi kirjeldava statistika koostamise, kui paljud tööandjad peavad vabatahtlikku tööd kasulikuks ning võrdleb saadud tulemusi teoreetilises osas välja toodud vabatahtlike enda arvamusega tööandjate kohta. Teiseks uurib autor, kui oluliseks hindavad tööandjad palgalise töö kogemust ning võrdleb saadud tulemusi samuti teoreetilises osas välja toodud uuringute tulemustega. Selleks koostab autor nii kirjeldava statistika kui viib läbi Wilcoxon'i testi, et võrrelda palgalise töö ning vabatahtliku töö kogemuse kasulikkuse erinevusi. Viimaks uurib autor, kas vabatahtliku töö kogemuse väärtustamine sõltub mingil määral ka ettevõtte suurusest, tegevusalast, ettevõtlusvormist või peamisest värbamiskanalist. Antud tunnuseid vabatahtliku töö

hindamisel ei ole veel uuritud, mistõttu ei saa neid tulemusi võrrelda teiste uuringutega. Nende tunnuste uurimiseks toob autor välja tunnuste väärtuste keskmised ning kasutab Kruskal-Wallise testi, et näha, kas väärtuste vahel esineb mingeid erinevusi vabatahtliku töö kogemuse kasulikkuse hindamisel.

Analüüsimisel kasutab autor peamiselt küsimust, kus ettevõtete esindajad peavad hindama kandidaadi kohta käivaid väiteid, kus muude tunnuste kõrval on ka vabatahtliku töö kogemus. Küsimusele vastamine toimub eelpool kirjeldatud skaalal, kus vastajad hindavad, kas mingi tunnus tuleb pigem kasuks või mitte. Palgalise töö kogemuse kasulikkuse hindamiseks kasutab autor tunnust „on töötanud ärisectoris“, kuna ärisectoris töötamise kogemus on enamasti palgaline ning on hinnatud samal skaalal nagu ka vabatahtliku töö kogemus. (Tööandjate palgauuring...2014) Viimast tunnust uurib autor, kuna tahab näha, kas palgalise töö kogemust hinnatakse paremini kui palgata töö kogemust, sest tegelikult võivad tööülesanded olla mõlema liigi puhul samad. Connelly ja Wilkini (2012:313-314) poolt läbi viidud uuringus selgus, et uuringus osalejad ei hinnanud palgalise töö kogemust atraktiivsemaks vabatahtlikust tööst. Siinkohal saab autor võrrelda Eesti ja välismaa tööandjate erinevusi ja sarnasusi suhtumises vabatahtlikkusse töösse.

Uuringus osalenud ettevõtete seas on enamus äriühinguid, kuid leidub ka välismaa äriühingu filiaale, sihtasutusi, riiklikke üksusi ning mittetulundusühinguid (vt tabel 2). Siinkohal täpsustab autor, et tabelis on välja toodud 305 organisatsiooni andmed, kellest 4 ei ole antud küsimusele vastanud. (Tööandjate palgauuring...2014)

Tabel 2. Valimi kirjeldus ettevõtlusvormi järgi

Organisatsiooni tüüp	Arv	Osakaal, %
Äriühing	275	90.2
Välismaa äriühingu filiaal	16	5.2
Mittetulundusühing	4	1.3
Riiklik üksus	2	0.7
Sihtasutus	4	1.3
Vastamata	4	1.3

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Tegevusvaldkondade siseselt leidub kõige rohkem vastajaid töötleva tööstuse ning hulgi- ja jaekaubandusega tegelevates organisatsioonides (vt tabel 3). Kuna vastajad võisid aga valida mitu tegevusvaldkonda, millega nende organisatsioon seotud on, siis selles tulenevalt on ka vaatluste arv suurem kui valim. Kokku tuli vaatlusi 327, kuigi valimi suurus on 305.

Tabel 3. Valimi kirjeldus organisatsiooni tegevusvaldkonna järgi

Tegevusvaldkond	Arv	Osakaal, %
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	5	1.5
Mäetööstus	4	1.2
Töötlev tööstus	83	25.4
Elektri- ja gaasivarustus	2	0.6
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	14	4.3
Ehitus	30	9.2
Hulgi- ja jaekaubandus	53	16.2
Veondus ja laondus	26	8.0
Majutus ja toitlustus	6	1.8
Info ja side	12	3.7
Rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	6	1.8
Kinnisvara-alane tegevus	7	2.1
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	13	4.0
Haldus- ja abitegevused	6	1.8
Riigivalitsemine ja kaitse, sotsiaalkindlustus	2	0.6
Haridus	4	1.2
Tervishoid ja sotsiaaltoetused	5	1.5
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	1	0.3
Muud teenindavad tegevused	12	3.7
Muud tegevused	30	9.2
Vastamata	6	1.8

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Enamik uuringule vastanutest töötavad ettevõttes, kus on peamiselt 20-49 töötajat (vt tabel 4). Üle kolmveerandi vastanutest töötavad alla 100 inimesega ettevõttes. Alla kümnendiku vastanutest töötab üle 250 töötajaga ettevõttes.

Tabel 4. Valimi kirjeldus organisatsiooni suuruse järgi

Töötajate arvu vahemik	Arv	Osakaal, %
1-9 töötajat	49	16.1
10-19 töötajat	51	16.7
20-49 töötajat	83	27.2
50-99 töötajat	53	17.4
100-249 töötajat	44	14.4
250-499 töötajat	10	3.3
500 ja rohkem töötajat	10	3.3
Vastamata	5	1.6

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

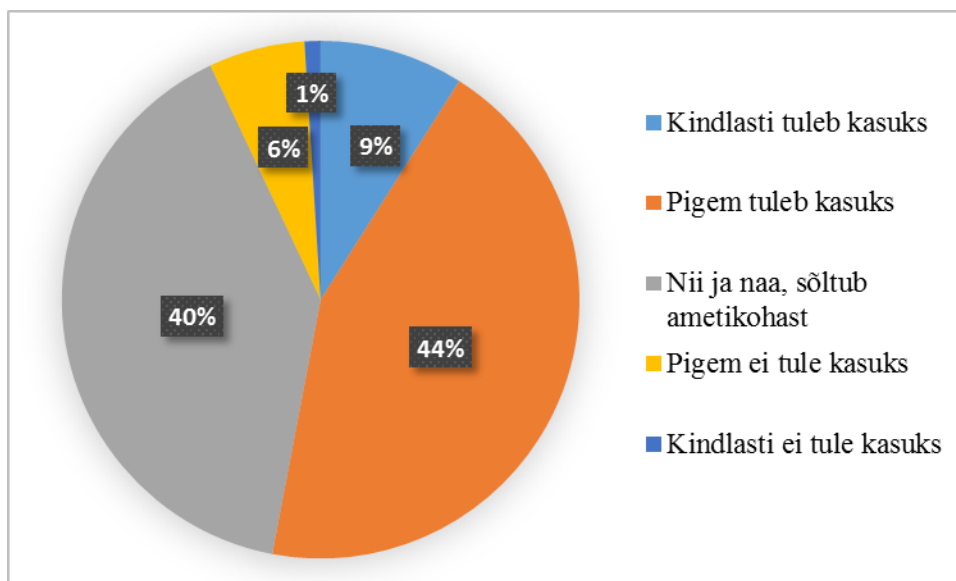
Kuna uuringu andmetes ei olnud vastajate sugu, vanust, staaži ega ametikohta, siis ei saa autor ka nende tunnuste kohta kirjeldavat statistikat koostada. Niisiis on kõik tunnused rohkem organisatsiooni kirjeldavad.

Analüüsimisel kasutab autor arvutiprogramme SPSS ning Excel. Viimast kasutab autor kirjeldava statistika koostamiseks, SPSS-i kasutab autor Kruskal-Wallise ning Wilcoxon testi koostamiseks.

2.2. Vabatahtliku töö väärtustamise seaduspärasused tööandjate seas

Nagu eelnevas peatükis sai välja toodud, on esimeseks analüüsi etapiks kirjeldava statistika koostamine vabatahtliku töö kogemuse väärtustamise kohta tööandjate poolt (vt joonis 2). Kirjeldava statistika koostamiseks kasutas autor arvutiprogrammi Excel. Vastustest selgub, et ligi pooled vastanutest (44%) arvavad, et vabatahtliku töö kogemus tuleb tööle kandideerimisel pigem kasuks, samas arvab ligi kümnendik, et see tuleb kindlasti kasuks. 7% vastanutest arvab, et vabatahtliku töö kogemus kas ei tule üldse kasuks või pigem ei tule kasuks. 40% vastanutest arvab, et kasukstulemine sõltub ametikohast. Täpsustuseks lisab autor, et antud küsimusele vastas 271 küsitletut.

Ka välismaises uuringus (Connelly, Wilkin 2012:308-312), kus 135 värbajal paluti hinnata kandidaatide erinevaid elulookirjeldusi, selgus, et uuringus osalejad tegid vahet vabatahtliku töö tüüpidel. Näiteks seostasid värbajad vabatahtliku töö kogemust, mis on kandideeritavale töökohale sarnane, paremate isiklike oskustega, juhtimiskogemuse ning motivatsiooniga kui vabatahtliku töö kogemust, mis kuidagi ei seostunud



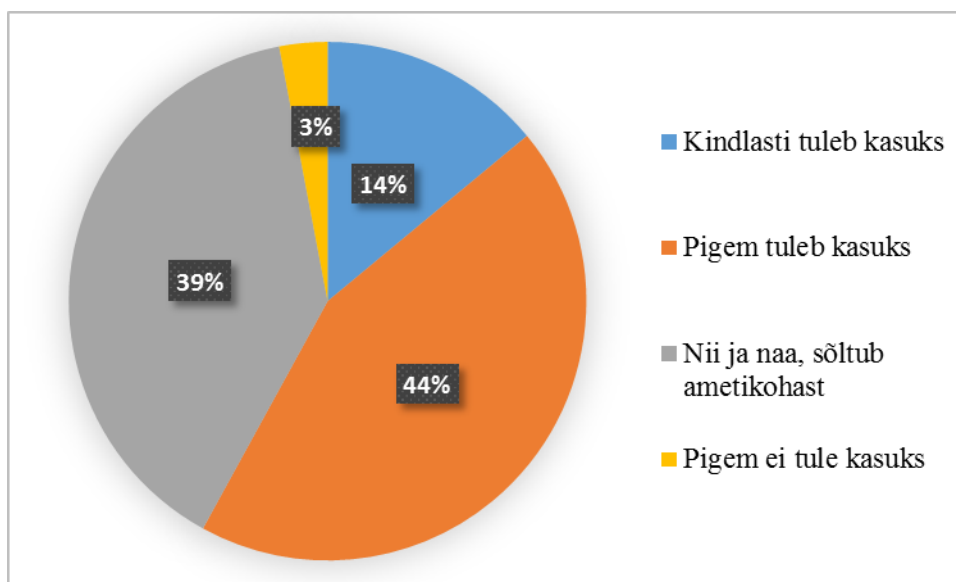
Joonis 2. Vabatahtliku töö kogemuse kasulikkus tööle kandideerijate puhul. Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

kandideeritava töökohaga. Üleüldiselt hindasid värbajad atraktiivsemaks elulookirjeldusi, milles on töökohaga seostuv töökogemus ning vähem atraktiivsemaks töökohaga mitteseostuvat töökogemust. Samuti tuli Strauði (2008:228) uuringus nii Saksamaal kui Suurbritannias välja, et on märkimisväärne vahe, kas vabatahtlik töö toimub professionaalses organisatsioonis või mingis sotsiaalses/religiooses grupis. 75,6% neist, kes omandasid vabatahtliku töö kogemused professionaalses organisatsioonis, said järgneva aasta jooksul tööle. Samas neist, kes ei omandanud kogemust professionaalses organisatsioonis, leidsid järgneva aasta jooksul töö 36,8%. (Strauß 2008:228)

Samas selgus aga Hardtke *et al.* (2015:286-289) uuringus vastupidine tulemus – värbamisel ei sõltunud kandidaadi edu sellest, kas tal oli karjääriga seostuv vabatahtliku töö kogemus, mitteseostuv vabatahtliku töö kogemus või puudus üldse. Kuna Palgainfo Agentuuri uuring ei keskendunud elulookirjelduste hindamisele, siis antud tulemusi autori analüüsiga võrrelda ei saa. Küll sarnaneb antud väidetega aga vastusevariant „nii ja naa, sõltub ametikohast“, millele vastas üle kolmandiku tööandjatest, mis tähendab, et ka Eesti tööandjad hindavad vabatahtliku töö kogemust sõltuvalt selle seosest kandideeritava ametikohaga.

Kui võtta võrdluse aluseks Poliitikauuringute Keskus Praxise poolt 2013. aastal 600 inimese seas läbi viidud uuring, siis nõustusid 16% täielikult, et vabatahtlik töö on tööandjate poolt väärtustatud. 26% olid selle variandiga pigem nõus (Uus *et al.* 2013:47). Autori tulemustest aga selgus, et 9% tööandjate arvates tuleb vabatahtlik töö kindlasti kasuks ning 44% arvas, et pigem tuleb kasuks. Teoreetilise osa lõpus autori poolt püstitatud hüpotees, et ligi pooled tööandjad hindavad vabatahtliku töö kogemust pigem kasulikuks, sai ka kinnitust.

Samas ei saanud aga kinnitust autori eeldus, et tööandjad hindavad palgalist töökogemust võrdväärseks professionaalses organisatsioonis sooritatud vabatahtliku töö kogemusega. Isegi, kui tööandjad täpselt ei tea, milliste tööülesannetega on kandideerija kokku puutunud kas vabatahtlikus organisatsioonis või ärisectoris, väärtustatakse ärisectoris töötamise kogemust ikkagi rohkem kui vabatahtliku töö kogemust. Teisisõnu, palgalise töö kogemust hinnatakse paremaks kui palgata töö kogemust. Jooniselt 3 näeb, et vastanutest mitte keegi ei arvanud, et ärisectoris töötamise kogemus ei tule üldse kasuks ning vaid 3% leidis, et see pigem ei tule kasuks. Samuti leidis 14% vastanutest, et ärisectoris töötamise kogemus tuleb kindlasti kasuks. Vastusevariantide „pigem tuleb kasuks“ ning „nii ja naa, sõltub ametikohast“ puhul jäid vastajate protsendid enam-vähem samaks.



Joonis 3. Ärisectoris töötamise kasulikkus tööle kandideerija puhul. Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Connelly ja Wilkini (2012:313-314) poolt läbi viidud uuringus selgus, et värbajad ei hinnanud palgalise töö kogemust atraktiivsemaks vabatahtlikust tööst. Autori analüüsist selgus aga paariprotsendiline muutus palgalise töö kasulikkuse kasuks. Et näha, kas selline erinevus on ka statistiliselt oluline, viib autor läbi Wilcoxon testi. Kõigepealt toob autor välja kirjeldava statistika mõlema tunnuse kohta (vt tabel 3). Tabelist näeb, et vabatahtliku töö väärtustamise keskmine on 3,54 ning ärisectoris töötamise kogemuse keskmine on 3,69. Samuti on tabelis välja toodud valimi suurus tähise N näol, standardhälve ning miinimum- ja maksimumväärtused, mida tööandjad kummagile tunnusele andsid.

Tabel 3. Ärisectoris töötamise kogemuse keskmine väärtustamine tööandjate poolt

	N	Keskmine	Standardhälve	Miinimum	Maksimum
Kogemus vabatahtlikus töös	271	3.54	0.792	1	5
Töökogemus ärisectoris	285	3.69	0.743	2	5

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Ülalolevast tabelist on näha, et ärisectoris töötamise kogemust hinnatakse Eesti tööandjate poolt kõrgemalt kui vabatahtliku töö kogemust. Statistilise olulisuse uurimiseks viib autor läbi Wilcoxon testi ning toob selle tulemused välja tabelis 4.

Tabel 4. Wilcoxon testi vabatahtliku töö ja ärisectoris töötamise kogemuse keskmiste võrdluseks

Z	-2.161
Olulisuse tõenäosus	0.031

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Tabel 4 näitab meile, et selline keskmiste erinevus on ka statistiliselt oluline, st vastupidiselt Connelly ja Wilkini (2012:313-314) poolt läbi viidud uuringu tulemustes kajastuvate tööandjatega, väärtustavad Eesti tööandjad palgalist tööd vabatahtlikust tööst enam. See tähendab, et kui tööandja kandidaadi täidetud tööülesannetega kursis pole, siis annab palgalise töö kogemuse kandidaadile suurema eelise tööle kandideerimisel.

Järgmisena võtab autor vaatluse alla uuesti vabatahtliku töö kogemuse kasulikkuse ning uurib, kas erinevate organisatsiooni iseloomustavate tunnuste juures kerkib märgatavalt

esile mingi kindel tunnuse väärtus. Selle kirjeldamiseks võtab autor vaatluse alla järgmised tunnused: organisatsiooni tegevusala, suurus, peamine värbamiskanal ning ettevõtlusvorm. Iga tunnuse väärtuse kohta arvutab autor välja, kui palju keskmiselt väärtustatakse vabatahtlikku tööd ning uurib, kas see on statistiliselt erinev teistest väärtustest. Samuti toob autor keskmiste väärtuste järel sulgudes välja standardhälve. Esimeseks uuritavaks tunnuseks on organisatsiooni suurus. Tabelist 5 näeb, et erinevate suurustega organisatsioonide puhul tunduvad keskmised olevat suhteliselt sarnased. Kõige kõrgemalt hindavad vabatahtlikku tööd tööandjad, kelle organisatsiooni suuruseks on 1-9 töötajat või 100-249 töötajat. Kõige madalamalt hindavad vabatahtlikku tööd tööandjad, kes töötavad 20-49 töötajaga organisatsioonis. Samuti tuli ülejäänutest madalam tulemus vastanutel, kes töötavad 250-499 töötajaga organisatsioonis.

Tabel 5. Vabatahtliku töö kasulikkuse keskmine sõltuvalt ettevõtte suurusest

Töötajate arvu vahemik	Keskmine vabatahtliku väärtutamine	Vastanute arv
1-9 töötajat	3.67 (0.64)	49
10-19 töötajat	3.51 (0.69)	51
20-49 töötajat	3.4 (0.88)	83
50-99 töötajat	3.56 (0.87)	53
100-249 töötajat	3.67 (0.81)	44
250-499 töötajat	3.44 (0.53)	10
500 ja rohkem töötajat	3.6 (0.97)	10

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Et saada statistilise olulisuse uurimisel usaldusväärsemat tulemust, peab autor erinevad tunnused grupeerima, kuna mõne valdkonna valimid ei ole piisavad. Grupeerimiseks on autor vastusevariandid kodeerinud järgmiselt: mikroettevõtte (1-9 töötajat), väike ettevõtte (10-49 töötajat), keskmise suurusega ettevõtte (50-249 töötajat) ning suur ettevõtte (250 ja rohkem töötajat). Statistilise olulisuse uurimiseks viib autor läbi Kruskal-Wallise testi (vt tabel 6). Tabelis on antud nii hii-ruut statistik, vabadusastmete arv kui ka olulisuse tõenäosus. Just viimane on ka kõige olulisem arv, mida peab autori analüüsis kasutama. Kuna antud tabelis leiduv olulisuse tõenäosus on 0,302, siis see tähendab, et erinevate suurustega ettevõtetes vabatahtliku töö hindamise erinevused statistiliselt olulised ei ole.

Tabel 6. Kruskal-Wallise test, ettevõtte suuruse roll vabatahtliku töö kogemuse kasulikkuse hindamisel

Hii-ruut	3.651
Vabadusastmete arv	3
Olulisuse tõenäosus	0.302

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Järgnevalt tuleb vaatluse alla ettevõtte peamine värbamiskanal. Autor tahab näha, kas vabatahtliku töö väärtustamisel mängib mingit rolli ka see, kuidas uusi töötajaid otsitakse. Tabelist 7 näeb, et kõige enam väärtustavad vabatahtliku töö kogemust need tööandjad, kelle peamiseks värbamiskanaliks on töövahendus ja personaliotsingufirmad. Samuti hindavad antud kogemust kõrgemalt need tööandjad, kelle peamiseks töötajate värbamiskanaliks on internetilehekülg CV-Online või kes otsivad uusi töötajaid tuttavate kaudu. Kõige vähem väärtustavad vabatahtlikku tööd need, kelle peamiseks värbamiskanaliks on kuulutused ajalehtedes või need, kelle juurde töövõtjad enamasti ise pöörduvad.

Tabel 7. Vabatahtliku töö kasulikkuse keskmine sõltuvalt ettevõtte peamisest värbamiskanalist

Peamine värbamiskanal	Keskmine vabatahtliku töö väärtustamine	Vastanute arv
CV-Online	3.71 (0.83)	37
CV Keskus	3.4 (0.76)	55
Tuttavate kaudu	3.68 (0.70)	46
Töövahenduse ja personaliotsingu firmad	3.78 (0.84)	10
Töötukassa	3.6 (0.83)	19
Enda korraldatud konkursid läbi erinevate kanalite	3.43 (0.72)	49
Töövõtjate otsepöördumised	3.15 (1.14)	16
Kuulutused ajalehtedes	3.23 (1.01)	15

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Antud juhul leiab autor, et kuna ette antud vastusevariandid on suhteliselt erinevad, siis ei kodeeri autor neid vastuseid. Järgmise sammuna viib autor samuti läbi Kruskal-Wallise testi, et näha, kas keskmiste erinevused on statistiliselt olulised. Tabelist 8

selgub, et peamise värbamiskanali lõikes ei leidu statistiliselt olulisi erinevusi vabatahtliku töö kasulikkuse hindamisel.

Tabel 8. Kruskal-Wallise test, peamise värbamiskanali roll vabatahtliku töö kogemuse kasulikkuse hindamisel

Hii-ruut	6.279
Vabadusastmete arv	7
Olulisuse tõenäosus	0.508

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Järgmiseks uuritavaks tunnuseks on ettevõtlusvorm. Tabelist 9 näeb, et oluliselt vähemväärtuslikumaks hindavad vabatahtliku töö kogemust tööandjad riiklikust üksusest. Kõige kõrgemalt hindavad antud kogemust tööandjad mittetulundusühingutest ja sihtasutustest. See, et just mittetulundusühingud hindavad vabatahtliku töö kogemust kõrgelt, on ka oodatav, kuna on tõenäoline, et nende endi organisatsioon koosneb ainult vabatahtlikest töötajatest. Mittetulundusühingud otsivad tihtipeale tööle inimesi, kes on kõrgelt motiveeritud ja täielikult pühendunud oma valdkonda (Charity and Voluntary...) Isegi, kui kandidaat soovib saada mittetulundusühingus palgalisele tööle, võib vabatahtliku töö kogemus anda talle eelise, sest see näitab tema motiveeritust ka ilma palgata töötamise puhul. Samas ei ole mittetulundusühingute keskmine vabatahtliku töö väärtustamine oluliselt kõrgem teiste keskmistest tulemustest. Siinpuhul võib rolli mängida ka väike valimi suurus antud ettevõtlusvormi korral.

Tabel 9. Vabatahtliku töö kasulikkuse keskmine sõltuvalt ettevõtlusvormist

Organisatsiooni tüüp	Keskmine vabatahtliku töö väärtustamine	Vastanute arv
Äriühing	3.55 (0.79)	275
Välismaa äriühingu filiaal	3.31 (0.87)	16
Mittetulundusühing	3.75 (0.50)	4
Riiklik üksus	2.5 (0.71)	2
Sihtasutus	3.75 (0.50)	4

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Ülalolevast tabelist on näha, et vastanute ettevõtlusvorm on suhteliselt ebaühtlaselt jaotunud. Seetõttu grupeerib autor vastusevariandid järgnevalt: äriühing, välismaa äriühingu filiaal ja muu. Muu alla kuuluvad mittetulundusühingud, riiklikud üksused ja

sihtasutused. Järgnevalt viib autor läbi Kruskal-Wallise testi (vt tabel 10), kust selgub, et statistiliselt oluliselt ettevõtlusvormide keskmised siiski ei erine.

Tabel 10. Kruskal-Wallise test, ettevõtlusvormi roll vabatahtliku töö kasulikkuse hindamisel

Hii-ruut	1.292
Vabadusastmete arv	2
Olulisuse tõenäosus	0.524

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Viimaseks tunnuseks on organisatsiooni tegevusvaldkond. Erinevad tegevusvaldkonnad olid vastusevariantides vastajatele ette antud. Tabelist 11 näeb, et kõige enam väärtustavad vabatahtliku töö kogemust tööandjad, kes töötavad majutuse ja toitlustuse; rahanduse ja kindlustuse ning kinnisvara-alase tegevuse valdkondades. Kõige vähem väärtustavad vabatahtlikku tööd tööandjad, kes töötavad elektri- ja gaasivarustuse alal; riigivalitsemise, kaitse ja sotsiaalkindlustuse alal ning kunsti, meelelahutuse ning vaba ajaga seotud valdkondades. Kui vaadata keskmisi, siis näeb, et mõne valdkonna puhul on need vägagi erinevad. Näiteks on keskmine rahanduse ja kindlustuse valdkonnas 4,2, kuid elektri- ja gaasivarustuse valdkonnas vaid 2. Vastanute arvu veerust on aga näha, et mõlema valdkonna valimi suurus on suhteliselt väike, mistõttu võib nii drastilisi erinevusi esineda.

Statistilise olulisuse uurimiseks on autor ettevõtete tegevusvaldkonnad jaganud vastavalt primaarse, sekundaarse, tertsiaarse, kvaternaarse ja viienda sektori alla kuuluvatele valdkondadele (vt tabel 12), et liiga väike valim ei takistaks statistilise olulisuse uurimist. Primaarne sektor hangib enda hüvesid loodusest. Selle sektori alla kuuluvad näiteks põllumajandus, kaevandamine, metsandus, karjapidamine, jaht ning kalapüük. Sekundaarse sektori alla kuuluvad tööstusettevõtted, mis tegelevad tooraine töötlemise ning valmistoote tootmisega. Samuti saab antud sektori alla liigitada ehituse. Tertsiaarse sektori alla kuuluvad teenindusega tegelevad organisatsioonid. Teenuseid saab osutada nii inimestele kui ettevõtetele. Tertsiaarse sektori alla saab liigitada näiteks ka turismi, transpordi, panganduse, meelelahutuse. Kuna viimaste aastakümnete jooksul on tertsiaarse sektori osakaal väga palju suurenenud, siis on

Tabel 11. Vabatahtliku töö kasulikkuse keskmine sõltuvalt organisatsiooni tegevusalast

Tegevusvaldkond	Keskmine vabatahtliku töö väärtustamine	Vastanute arv
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	3.67 (0.58)	5
Mäetööstus	3.25 (0.96)	4
Töötlev tööstus	3.54 (0.91)	83
Elektri- ja gaasivarustus	2 (0)	2
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	3.8 (0.79)	14
Ehitus	3.38 (0.74)	30
Hulgi- ja jaekaubandus	3.6 (0.81)	53
Veondus ja laondus	3.6 (0.70)	26
Majutus ja toitlustus	4.17 (0.75)	6
Info ja side	3.1 (0.75)	12
Rahandus, kindlustus (finantsvahendus)	4.2 (1.17)	6
Kinnisvara-alane tegevus	4 (0.41)	7
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	3.45 (0.77)	13
Haldus- ja abitegevused	3.33 (0.55)	6
Riigivalitsemine ja kaitse, sotsiaalkindlustus	3 (-)	2
Haridus	3.5 (1.29)	4
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	3.5 (0.58)	5
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	3 (-)	1
Muud teenindavad tegevused	3.14 (0.50)	12
Muud tegevused	3.61 (0.63)	30

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

viimasel ajal hakatud eristama ka neljandat ehk kvaternaarsektori ning lisaks saab kvaternaarse sektori alla paigutada omakorda viienda sektori. Varem kuulusid nende sektorite valdkonnad tertsiaarse sektori alla. Kvaternaarse sektori alla kuuluvad nõ intellektuaalsed tegevused, rohkem avaliku sektori organisatsioonid. Näiteks saab sinna alla liigitada kultuuri, raamatukogud, kunsti ja haridusega seotud alad. Viienda sektori alla kuuluvad teadmispõhised, kõrgelt arenenud tehnoloogiat kasutavad organisatsioonid. Viienda sektori alla saab liigitada teadustegevuse, riigivalitsemise, ülikoolid, mittetulundusühingud ja meedia. (Rosenberg 2015) Iga majandussektori juures on sulguses toodud ka valimi suurus. Vastusevarianti „muud tegevused“ autor mingi kindla sektori alla liigitada ei saa.

Tabel 12. Organisatsioonide tegevusvaldkondade jaotus sektoritesse

Primaarne sektor (5)	Sekundaarne sektor (133)	Tertsiaarne sektor (110)	Kvaternaarne sektor (11)	Viies sektor (32)
põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	mäetööstus; töötlev tööstus; ehitus; elektri- ja gaasivarustus; veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	hulgi- ja jaekaubandus; veondus, laondus; majutus ja toitlustus; muud teenindavad tegevused; rahandus, kindlustus (finantsvahendus); kinnisvaraala tegevus	haldus- ja abitegevused; haridus; kunst, meelelahutus ja vaba aeg	info ja side; riigivalitsemine ja kaitse, sotsiaalkindlustus; tervishoid ja sotsiaaltoetused; kutse-, teadus- ja tehnikaala tegevus

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) ja (Rosenberg 2015) põhjal

Erinevatesse sektoritesse grupeerimine aitab saada usaldusväärsemaid tulemusi, kuna mõne tegevusvaldkonna puhul on valimi suurus liialt väike. Erinevate sektorite ja vabatahtliku töö väärtustamise võrdlemiseks kasutab autor Kruskal-Wallise testi (vt tabel 13).

Tabel 13. Kruskal-Wallise test, majandussektori roll vabatahtliku töö kogemuse kasulikkuse hindamisel

Hii-ruut	2.128
Vabadusastmete arv	4
Olulisuse tõenäosus	0.712

Allikas: autori koostatud (Tööandjate Palgauuringu...2014) põhjal

Tabelist näeb, et erinevad majandussektorid ei erine statistiliselt oluliselt vabatahtliku töö kogemuse kasulikkuse hindamisel, kuna olulisuse tõenäosus (0,712) on suurem kui 0,05. Niisiis võib järeldada, et kuigi erinevate tegevusvaldkondade vahel oli vabatahtliku töö kasulikkuse hindamine suhteliselt erinev, siis erinevate sektorite vahel olevad vabatahtliku töö kasulikkuse hindamise erinevused ei ole statistiliselt olulised ning ükski majandussektor vabatahtlikku tööd teistest oluliselt rohkem või vähem väärtuslikumaks ei pea.

Eelpool toodud tabelitest võib järeldada, et organisatsiooni suurus, tegevusvaldkond, peamine värbamiskanal või ettevõtlusvorm vabatahtliku töö kogemuse hinnanguid kuidagi tööandjate seas ei mõjuta. Küll aga hindavad tööandjad kõrgemalt palgalise töö kui vabatahtliku töö kogemust. Siinkohal erinevad Eesti tööandjate hinnangud välismaa tööandjate omast. See erinevus võib tuleneda ka riikide arengutasemetest, kuna rohkem arenenud riikides on ka vabatahtlik töö laiemalt levinud. Kuna viimaste aastate jooksul on aga vabatahtlik töö muutunud aina populaarsemaks, siis samamoodi võib sellega kokku puutuda aina rohkem tööandjaid. Vabatahtliku tööga kokku puutumine tõstab tööandjate seas rohkem teadlikkust antud töö liigist ning näitab, et vabatahtlik töö ei pruugi olla vaid ühekordne ümbruskonna korrastamine vaid perioodiline töö, mille käigus saab ka professionaalsed ülesandeid täita.

Samas võib aga öelda, et üle poolte tööandjatest peab vabatahtliku töö kogemust igal juhul kasulikuks, olenemata selles seosest ametikohaga või vabatahtliku organisatsiooni professionaalsusest. Lisaks võib vabatahtlikku tööd väärtustavate tööandjate arv olla ka suurem, kui kandideeriya vabatahtliku töö ülesanded ja ametikoht sarnaneb kandideeritava ametikohaga. Kui vabatahtliku töö kogemus kandideeritava ametikohaga kokku ei lähe, võib see paljude tööandjate arust osutada mitteoluliseks. See tähendab, et selle väärtustamine sõltub ka vabatahtliku töö liigist ning tööandjad hindavad selle kasulikkust olenevalt ametikohast.

Autori tulemuste ja teoreetilises osas välja toodud tulemuste kompaktsemaks võrdlemiseks koostab autor eraldi tabeli (vt tabel 14). Tabelis toob autor välja enda analüüsi tulemused, teiste uuringute tulemused, mis sarnanevad autori tulemustega ning teiste uuringute tulemused, mis erinevad autori tulemustest.

Autor tõi enda peamiste tulemustena välja järgmised hinnangud: üle poolte Eesti tööandjatest peavad vabatahtlikku tööd kasulikuks, sõltumata selle käigus sooritatud tööülesannetest; tööandjad hindavad palgalise töö kogemust kasulikumaks vabatahtliku töö kogemusest, sõltumata kummagi töö käigus sooritatud tööülesannetest; ligi pooled tööandjatest hindavad vabatahtliku töö kasulikkust sõltuvalt selle seosest ametikohaga; vabatahtliku töö väärtustamist ei mõjuta organisatsiooni tegevusvaldkond, suurus, ettevõtlusvorm ega peamine värbamiskanal.

Tabel 14. Autori tulemuste võrdlus teiste uuringutega

Autori analüüsi tulemused	Autori tulemustega sarnased uuringute tulemused	Autori tulemustest erinevad uuringute tulemused
Üle poolte Eesti tööandjatest peavad vabatahtlikku tööd kasulikuks, sõltumata selle käigus sooritatud tööülesannetest	Ligi pooled Eesti vabatahtlikud leiavad, et vabatahtlik töö on tööandjate poolt väärtustatud. (Uus et al. 2013:47)	Vaid kolmandik Pärnumaa vabatahtlikest leidis, et vabatahtlik töö on tööandjate poolt väärtustatud (Pärnumaa vabatahtliku...2010:21-23)
Tööandjad hindavad palgalise töö kogemust väärtuslikumaks kui vabatahtliku töö kogemust, olenemata töö käigus sooritatud ülesannetest	Autori tulemustega sarnased uuringu tulemused puuduvad	Connelly ja Wilkini (2012:313-314) uuringust selgus, et värbajad ei hinnanud palgalise töö kogemust atraktiivsemaks vabatahtliku töö kogemusest. LinkedIn'i poolt läbi viidud uuringus oma kasutajate seas selgus, et 41% tööandjatest peab vabatahtliku töö kogemust võrdväärseks palgalise töö kogemusega. (Leland 2011)
Ligi pooled tööandjatest hindavad vabatahtliku töö kogemuse kasulikkust olenevalt ametikohast	Saksamaal ja Suurbritannias läbi viidud uuringust selgus, et neist, kes omandasid vabatahtliku töö professionaalses organisatsioonis, leidis järgneva aasta jooksul töö 75,6%. Samas neist, kelle vabatahtlik töö on omandatud mõnes sotsiaalses või religioosses grupis, leidis järgneva aasta jooksul töö 36,8%. (Strauß 2008:228) Connelly ja Wilkini (2012:313-314) poolt läbi viidud uuringus selgus, et värbajad hindavad atraktiivsemaks elulookirjeldusi, milles on töökohaga seostuv töökogemus	Hardtke <i>et al.</i> (2015:286-289) uuringust selgus, et kandidaadi edu ei sõltunud sellest, kas tal on töökohaga seostuv, mitteseostuv või üldse puuduv vabatahtliku töö kogemus
Vabatahtliku töö rohkem või vähem väärtustamine ei olene organisatsiooni tegevusvaldkonnast, suurusest, tüübist või peamisest värbamiskanalist	Varasemalt selle kohta uuringuid läbi viidud pole	Varasemalt selle kohta uuringuid läbi viidud pole

Allikas: autori koostatud

Tabelist selgub, et kui üle poole Eesti tööandjatest väärtustab vabatahtlikku tööd, siis sarnaselt tööandjate arvamusele, usuvad ka Eesti vabatahtlikest ligi pooled, et tasustamata töö on tööandjate poolt väärtustatud (Uus et al. 2013:47). Pärnumaal läbi viidud uuringu järgi arvab aga vaid kolmandik vabatahtlikest, et tööandjad väärtustavad vabatahtlikku tegevust (Pärnumaa vabatahtliku...2010:21-23).

Teise tulemusena selgus, et Eesti tööandjad väärtustavad palgalist tööd rohkem kui vabatahtlikku tööd. Siinkohal tulid sisse erinevused välismaa tööandjatega. Nii Connelly ja Wilkini (2012:313-314) kui ka LinkedIni (Leland 2011) poolt läbi viidud uuringutes arvasid tööandjad, et vabatahtliku töö kogemus on samaväärne palgalise töö kogemusega.

Kolmanda tulemusena selgus, et ligi pooled Eesti tööandjad hindavad vabatahtliku tegevuse kasulikkust sõltuvalt selle ametikohast. Siinkohal tuli esile nii sarnasusi kui erinevusi teiste uuringutega. Connelly ja Wilkini (2012:313-314) poolt läbi viidud uuringus selgus samuti, et värbajad hindavad atraktiivsemaks elulookirjeldusi, milles on töökohaga seostuv töökogemus. Saksamaal ja Suurbritannias läbi viidud uuringust selgus, et neist, kes omandasid vabatahtliku töö professionaalses organisatsioonis, leidis järgneva aasta jooksul töö suurem hulk inimesi võrreldes nendega, kelle vabatahtlik töö ei olnud sooritatud mõnes professionaalses organisatsioonis. (Strauß 2008:228) Samas selgus aga Hardtke *et al.* (2015:286-289) uuringus, et kandidaadi edu ei sõltunud sellest, kas tal on töökohaga seostuv, mitteseostuv või üldse puuduv vabatahtliku töö kogemus.

Viimasena selgus, et vabatahtliku töö väärtustamine ei olene organisatsiooni tegevusvaldkonnast, suurusest, ettevõtlusvormist või peamisest värbamiskanalist. Kuna selle kohta varasemalt uuringuid läbi viidud ei ole, siis ei saa autor ka antud tulemusi võrrelda.

Nii autori tulemustest kui ka kahest välismaa uuringust selgus, et tihtipeale annavad tööandjad vabatahtliku töö kogemusele hinnangu lähtuvalt selle professionaalsusest ning seotusest ametikohaga. Seetõttu tasub vabatahtliku töö kogemusega inimestel alati ära märkida ka ülesanded, mida nad selle aja jooksul on sooritanud ning kuidas vabatahtliku organisatsiooni ametipositsioon või täidetud ülesanded haakuvad kandideeritava ametikohaga. Nii võivad vabatahtlikku tööd kasulikuks lugeda lisaks

neile tööandjatele, kes igal juhul hindavad vabatahtlikku tööd kasulikuks, ka need tööandjad, kes soovivad näha seotust kandideeritava ametikohaga. Kokku teeb see tööandjatest suurema enamuse.

KOKKUVÕTE

Vabatahtliku töö tegemine on muutunud iga aastaga aina populaarsemaks ning see väljendub nii vabatahtlike inimeste kui ka mittetulundusühingute arvu kasvus. Tihtipeale võivad vabatahtliku töö ülesanded olla sarnased palgalise töö ülesannetega, mistõttu oleks vabatahtlikel kasulik teada, kuidas ja kas üldse peaksid nad kajastama tööle kandideerimisel oma vabatahtliku töö kogemust ning kuidas tööandjad sellesse suhtuvad.

Tihti on ka vabatahtlike endi motiiviks karjäär ehk töökogemuste ja oskuste omandamine läbi vabatahtliku töö, et hilisemalt tööturul konkurentsivõimelisem olla. Lisaks karjääri motiivile on paljude vabatahtlike motiiviks ka sotsiaalsus ehk oma sotsiaalsete suhete tugevdamine, mis võib samuti tähendada uute tutvuste loomist, et ennast tööturul soodsamasse olukorda seada. Antud motiive saab üldistada kui sotsiaalse kapitali ja inimkapitali suurendamine.

Üldiselt leiavad tööandjad, et vabatahtliku töö kogemus tuleb kasuks, kuid soodsamasse olukorda paneb kandidaadi see, kui tal on olemas ka palgalise töö kogemus. Samuti teevad paljud tööandjad vahet vabatahtlike töö liikidel. Kui vabatahtliku töö kogemus kandideeritava ametikohaga kokku ei käi, siis ei pruugi antud kogemus ka kandideerimisel kuidagi kasuks tulla.

Varasemates uuringutes on leitud, et vabatahtliku töö kogemusega inimestel on suurem võimalus tööle saada kui neil, kel antud kogemus puudub. Ka tööandjad hindavad tihtipeale nõ pehmemaid oskusi nagu tiimitöö oskus, enesejuhtimine ning head kommunikeerimisoskused. Just sarnaseid pehmeid oskusi saab hästi arendada ka vabatahtliku töö käigus. Samuti võib vabatahtliku töö kogemus mängida suuremat rolli mittetulundusühingutesse kandideerimisel, kus mõistetakse rohkem vabatahtliku töö olemust ning väärtust.

Empiirilises osas uuris autor lähemalt just Eesti tööandjaid ning kuidas nemad vabatahtlikku tööd väärtustavad. Selleks kasutas autor 2013. aastal Palgainfo Agentuuri poolt läbi viidud uuringut Eesti tööandjate seas. Autor uuris läbi uuringu tulemuste, kui palju hindavad tööandjad vabatahtlikku tööd ning kas selle hinnang erineb kuidagi ka nende hinnangust palgalisele tööle. Samuti uuris autor, kas vabatahtliku töö väärtustamine sõltub kuidagi organisatsiooni suurusest, ettevõtlusvormist, tegevusvaldkonnast või peamisest värbamiskanalist.

Palgainfo Agentuuri uuringule vastas 305 tööandjat, kellest enamus kuulus äriühingusse. Samas leidis ka neid, kes kuulusid mittetulundusühingutesse, sihtasutustesse või riiklikutesse üksustesse. Vastanud said valida 19 tegevusvaldkonna vahel, millega nende organisatsioon tegeleb ning enim oli tööandjaid töötleva tööstuse valdkonnast.

Kui Eesti vabatahtlikutest ligi pooled arvavad, et tööandjad väärtustavad vabatahtlikku tööd, siis ka tööandjatest ligi pooled arvavad, et vabatahtliku töö kogemus tuleb kas pigem kasuks või kindlasti kasuks. Paljud tööandjad aga arvavad, et selle olulisus sõltub ametikohast ehk mitte kõik vabatahtlik töö ei pruugi alati kasuks tulla. Samas hinnatakse palgalise töö kogemust tööandjate poolt kõrgemalt kui vabatahtliku töö kogemust. Sellest võib järeldada, et vabatahtlikel tasub alati tööle kandideerimisel esitada ka ülesanded, mida nad on vabatahtliku töö käigus pidanud täitma. Nii saab näidata, mis oskusi kandidaat on vabatahtliku töö käigus omandanud ning saab rõhutada, kuidas täidetud tööülesanded aitavad uue töökohaga kaasnevate tööülesannete täitmisele kaasa. Igal juhul tasuks aga vabatahtliku töö kogemus kandideerimisel välja tuua.

Autor uuris ka seda, kas vabatahtliku töö kogemuse väärtustamist mõjutab kuidagi organisatsiooni suurus, tüüp, tegevusvaldkond või peamine värbamiskanal. Selle uurimiseks arvutas autor välja iga tunnuse väärtuse keskmise ning statistilise olulisuse uurimiseks viis läbi Kruskal-Wallise testi. Mõninga väärtuse puhul esines küll erinevusi, nt hindasid mittetulundusühingute tööandjad suhteliselt kõrgelt vabatahtliku töö väärtustamise kogemust, kuid statistiliselt olulised need erinevused ühegi tunnuse väärtuse puhul ei olnud.

Üldiselt võib öelda, et kui veidi alla poolte tööandjatest hindab vabatahtliku töö väärtust sõltuvalt selle ametikohast, siis tasub kandideerijatel alati välja tuua vabatahtliku töö käigus täidetud ülesanded. Nii on võimalik luua selgem pilt tehtud tegevustest ning seostest kandideeritava ametikohaga. Isegi, kui vabatahtliku töö kogemus kandideeritava ametikohaga ei sarnane, tasub see igal juhul välja tuua, sest ligi pooled Eesti tööandjad hindavad vabatahtlikku tööd kasulikuks, sõltumata selle seosest ametikohaga.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Akintola, O.** What motivates people to volunteer? The case of volunteer AIDS caregivers in faith-based organizations in KwaZulu-Natal, South Africa. *Health Policy and Planning*, 2011, Volume 26, Issue 1, p. 53-62, Oxford Journals. DOI: [10.1093/heapol/czq019](https://doi.org/10.1093/heapol/czq019)
2. **Angood, P. B.** The value of volunteering. *Physician Leadership Journal*. Mar/Apr2015, Vol. 2 Issue 2, p4-6 [http://eds.a.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=f6a71806-7359-4763-9ce4-45edca9004a2%40sessionmgr4003&vid=10&hid=4113] 20.11.2015
3. **Bagnoli, L.; Bellucci, M.; Como, E.; Manetti, G.** Investing in Volunteering: Measuring Social Returns of Volunteer Recruitment, Training and Management. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. October 2015, Volume 26, Issue 5, pp 2104-2129. DOI: [10.1007/s11266-014-9497-3](https://doi.org/10.1007/s11266-014-9497-3)
4. Charity and Voluntary work. [http://www.totalprofessions.com/profession-finder/sector-summaries/charity-and-voluntary-work] 14.05.2016
5. **Clary, E. G., Snyder, M.** The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 1999, vol 8, no 5, p 156-159. DOI: [10.1111/1467-8721.00037](https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037)
6. **Connelly, C. E., Wilkin C. L.** Do I Look Like Someone Who Cares? Recruiters' Ratings of Applicants' Paid and Volunteer Experience. *International Journal of Selection and Assessment*, 2012, Volume 20, Number 3, p 308-318. [http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=4a4b879e-2a18-43bc-a24e-014e186296ee%40sessionmgr110&vid=2&hid=117] 08.02.2016

7. **Cook, P., Jackson, N.** Valuing Volunteering. A route to professional development: Views from VSO volunteers and managers. Chartered Management Institute, 2006, 20 p. [http://www.vsrilanka.lk/new_site/wp-content/uploads/2014/11/Valuing_volunteering_Jan_06.pdf] 11.02.2016
8. **Darlington, B.** Employee Volunteering Statistics in the UK 2015. [<http://benefacto.org/employee-volunteering-statistics-uk/>] 10.02.2016
9. **DiTommaso, A., Ghertner, R., Nerino, A., Spera, C.** Volunteering as a Pathway to Employment: Does Volunteering Increase Odds of Finding a Job for the Out of Work? Corporation for National and Community Service, Office of Research and Evaluation: Washington, DC, 2013. [http://www.nationalservice.gov/sites/default/files/upload/employment_research_report.pdf] 08.02.2016
10. **Elliott, D., Hall, S., Lewin, J., Lowden, K.** Employers' perceptions of the employability skills of new graduates. Edge Foundation, 2011, 28 p. [http://www.kent.ac.uk/careers/docs/Graduate_employability_skills%202011.pdf] 11.02.2016
11. **Erichsen, K., Moore, E. W., Warta S.** College Students' Volunteering: Factors Related to Current Volunteering, Volunteer Settings, and Motives for Volunteering. College Student Journal, 2014, Vol. 48, Issue 3, p 386-397. [<http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=99f38f64-7853-487c-a392-f13c20e79770%40sessionmgr114&vid=8&hid=117>] 06.02.2016
12. **Grant, A.** Volunteering May Help Your Career More Than You Think. September, 2011. [<http://www.brazen.com/blog/archive/smart-hacks/volunteering-helps-your-career/>] 10.02.2016
13. **Hardtke, D., Maurath, D. T., Wittorp, D. E., Wright, C. W.** Volunteer Experience May Not Bridge Gaps in Employment. International Journal of Selection and Assessment, Volume 23, Number 3, September 2015, p 284-294. [<http://onlinelibrary.wiley.com.ezproxy.utlib.ee/doi/10.1111/ijsa.12114/epdf>] 09.02.2016

14. **Jorgensen, H.** Does It Pay to Volunteer? The Relationship Between Volunteer Work and Paid Work. Center for Economic and Policy Research, 2013. [http://cepr.net/documents/publications/volunteer-2013-06.pdf] 09.02.2016
15. **Kato, Y., Kyriacou, C.** Undergraduate students' motives towards volunteer civic engagement in England and Japan. The Psychology of Education Review, 2014, Vol. 38, No. 1, p 33-39. [http://eds.b.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=99f38f64-7853-487c-a392-f13c20e79770%40sessionmgr114&vid=13&hid=117] 07.02.2016
16. **Katz, D.** The functional approach to the study of attitudes. Public Opinion Quarterly, 1960, 24, p 163–204, viidatud Clary, E. G., Snyder, M. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. Current Directions in Psychological Science, 1999, vol 8, no 5, p 156-159 vahendusel. DOI: 10.1111/1467-8721.00037
17. **Leland, J.** Volunteering Rises on the Resume. NY Times, 2011. [http://www.nytimes.com/2011/11/02/giving/volunteer-work-gains-stature-on-a-resume.html?_r=0] 10.02.2016
18. **Palgainfo Agentuur.** [http://www.palgainfo.ee/palgainfo-agentuur/agentuur] 05.04.2016
19. **Palgainfo Agentuuri uuringud.** [http://www.palgainfo.ee/palgainfo-agentuur/uuring-kevad-suvi-2015] 15.04.2016
20. **Pärnumaa vabatahtliku tegevuse uuring.** MTÜ Pärnumaa Kodukant, 2010, 36 lk. [http://www.vabatahtlikud.ee/UserFiles/uuringud/vabatahtlik%20tegevus%20p%C3%A4rnumaal.pdf] 15.04.2016
21. **Raport Palgainfo Agentuuri uuringute kohta. Uuringute läbiviimise ajalugu ja põhimõtted. Uuringu läbiviimine.** 2014.
22. **Rodell J. B.** Finding meaning through volunteering: why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? Academy of Management Journal. Oct2013, Vol. 56 Issue 5, p1274-1294. 21p. [http://eds.a.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=f6a71

806-7359-4763-9ce4-45edca9004a2%40sessionmgr4003&vid=13&hid=4113]
20.11.2015

23. **Rosenberg, M.** Sectors of the Economy. 2015
[<http://geography.about.com/od/urbaneconomicgeography/a/sectorseconomy.htm>]
14.05.2016
24. **Strauß, S.** Volunteering and Social Inclusion. Interrelations between Unemployment and Civic Engagement in Germany and Great Britain. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008, 290 p.
DOI: 10.1007/978-3-8350-5573-5_7
25. Tööandjate palgauuringu tulemused sügis-talv 2013-2014. Palgainfo Agentuur, 2014.
26. **Uus, M., Hinsberg, H., Mänd, T., Batueva, V.** Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis 2013. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2013, 89 lk.
[http://www.vabatahtlikud.ee/UserFiles/uuringud/vabatahtlikus_tegevuses_osalemine_2013.pdf]
06.04.2016
27. **Willigen, Van M.** Differential Benefits of Volunteering Across The Life Course. J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci(2000) 55 (5): p S308-S318.
DOI: 10.1093/geronb/55.5.S308
28. **Wilson, J.** Volunteering. Annual Review of Sociology, Vol. 26 (2000), pp. 215-240. [<http://www.jstor.org/stable/223443>]
21.11.2015
29. **Wong, C. M., Foo, K. H.** Motivational Functions, Gender, Age and Religiosity Influences on Volunteerism: A Singapore Volunteer Organisation Perspective. Journal of Tropical Psychology, 2011, Vol 1, Issue 01, p 31-44. Cambridge University Press.
[http://journals.cambridge.org.ezproxy.utlib.ee/download.php?file=%2F28638_20510F1A5AF52A3EBC8EEE0958117955_journals__JTP_JTP1_01_S1838990200000107a.pdf&cover=Y&code=ece1b3b680d31ffbf111c69b82140018]
07.02.2016
30. **Üksvärav, R.** Organisatsioon ja juhtimine. 4. trükk, TTÜ kirjastus, 2008, 592 lk.
31. Üldine statistika. Statistikaamet, 2015.
[<https://www.siseministeerium.ee/et/tegevusvaldkonnad/kodanikuuhiskond/uldaandmed-ja-statistika>]
22.10.2015

LISAD

Lisa 1. Organisatsiooni tegevusala küsimus ankeedis

☐ Organisatsiooni tegevusala

Palun valige kõik, mis sobib.

Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük

Mäetööstus

Töötlev tööstus

Elektri- ja gaasivarustus

Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus

Ehitus

Hulgi- ja jaekaubandus

Veondus ja laondus

Majutus ja toidlustus

Info ja side

Rahandus, kindlustus (finantsvahendus)

Kinnisvara-alane tegevus

Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus

Haldus- ja abitegevused

Riigivalitsemine ja kaitse, sotsiaalkindlustus

Haridus

Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne

Kunst, meelelahutus ja vaba aeg

Muud teenindavad tegevused

Teised

Palun märkige, milline on Teie organisatsiooni põhitegevusala (rahvusvahelise majandustegevuse klassifikaatori NACE koodi järgi).

Lisa 2. Organisatsiooni suuruse küsimus ankeedis

☐ Organisatsiooni töötajate arv

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- 1-9 töötajat
- 10-19 töötajat
- 20-49 töötajat
- 50-99 töötajat
- 100-249 töötajat
- 250-499 töötajat
- 500 ja rohkem töötajat

Palun märkige oma organisatsiooni töötajate arvu grupp. Võtke palun arvesse nii töölepinguga kui juhatuse liikme lepinguga töötavate inimeste arv 31.oktoober 2013 seisuga.

Lisa 3. Organisatsiooni tüübi küsimus ankeedis

☐ Organisatsiooni tüüp

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Äriühing
- Välismaa äriühingu
- filiaal
- Mittetulundusühing
- Riiklik üksus
- Sihtasutus

Lisa 4. Töötajate värbamiskanalite küsimus ankeedis

☐ Töötajate värbamise kanalid

Kõik sinu vastused peavad olema erinevad.

Palun nummerdage kõik kastid, alustades 1 kuni 9.

- ☐ CV-Online
- ☐ CV Keskus

- ☐ EkspressJob
- ☐ Töövahenduse ja personaliotsingu firmad
- ☐ Enda korraldatud konkursid läbi erinevate kanalite
- ☐ Töötukassa
- ☐ Kuulutused ajalehtedes
- ☐ Tuttavate kaudu
- ☐ Töövõtjate otsepöördumised

Palun järjestage kanalid, mille kaudu Te peamiselt töötajaid otsite, olulisuse järgi, st mida te kõige rohkem kasutate.

Lisa 5. Kandidateerija tausta kohta käivate tunnuste küsimus ankeedis

- ☐ Tööle kandidateerija taust

Palun valige kõige sobivam vastus:

	1 - ei tule kindlasti kasuks	2 - pigem ei tule kasuks	3 - nii ja naa, oleneb ametikohast	4 - pigem tuleb kasuks	5 - kindlasti tuleb kasuks
On olnud ettevõtja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On töötanud vabatahtlikuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On töötanud peamiselt mikroettevõtetes (alla 10 töötajaga)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On töötanud peamiselt suurettevõtetes (üle 250 töötajaga)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On töötanud peamiselt ärisectoris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On töötanud peamiselt riigi või kohaliku omavalitsuse üksustes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On töötanud välismaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

On olnud tööturult
eemal rohkem kui
pool aastat

☐☐☐☐☐

Vahetanud sagedasti
töökohti

☐☐☐☐☐

Palun märkige, millised kandidaadi tausta andmed tulevad tööle kandideerimisel pigem kasuks, millised pigem kahjuks. Hinnake kandidaadi kohta käivaid väiteid ette antud skaalal.

SUMMARY

THE VALUE OF VOLUNTARY WORK AMONGST ESTONIAN EMPLOYERS

Kristi Reinfeldt

This study focuses on voluntary work and shows how much employers value this experience in a candidate. Over the last decade voluntary work has become more and more popular and the number of non-profit organisations is increasing every year. That also reflects in the increasing competition when applying for a volunteer position.

Some volunteers want to get work experience, some just want to be involved in a field that is important to them and some just want to contribute to the society and help those who are in need. In Estonia, there are over 22 000 non-profit organisations where all the employees are volunteers. The most popular field in voluntary work among Estonians is environmental protection. Some volunteers prefer not to put their voluntary work experience in their resume because they think it is unnecessary and excessive information. On the other hand, it can show that the candidate is motivated to even work without getting paid. This study helps people, especially volunteers, understand employers and what they value in a candidate when they're hiring.

The aim of this research is to find out how Estonian employers value voluntary work. In order to reach the goal, the author has set up five assignments:

- Explain the meaning of voluntary work and the motives of volunteers.
- Bring out the role of voluntary work in the job market and job applications.
- Give an overview of the previous researches that examine the employers' attitudes towards voluntary work.
- Analyze the research data conducted by The Salary Information Agency.
- Bring out the results of the quantitative analysis and compare them with previous researches.

This research consists mostly of English literature and science articles that also examine the values of employers but in a slightly different way. In this research, voluntary work is defined as unpaid activity where the volunteers use their time and skills to benefit the society.

Previous researches have shown that the main motive for doing voluntary work is values. There are also two motives that are quite popular amongst volunteers: career and sociability. In general, volunteers want to increase their human and social capital. They can increase human capital by learning new skills and doing different tasks. Social capital can be increased by making new friends and useful contacts. It shows that volunteers are involved in voluntary work because they want to put themselves in a favorable position later when applying for a job. So, career is an important factor why people are doing unpaid work.

The previous researches have shown that voluntary work is often valued by its professionalism, meaning not all the voluntary work is considered useful by the employers. Also, according to some previous researches, voluntary work experience that is similar to the position the candidate is applying for, is considered as more beneficial.

In the empirical part the author used a survey that was carried out among 305 Estonian employers by The Salary Information Agency in 2013. The survey consisted of different areas, such as privacy at work, personality traits etc. As there survey didn't focus entirely on voluntary work, the results are more reliable. To get all the necessary statistics, the author used computer programs such as Excel and SPSS to conduct descriptive statistics, Wilcoxon's Test and Kruskal-Wallis Test.

In the quantitative analysis, the author studied the difference between the evaluation of voluntary work and salaried work. It appeared that Estonian employers appreciated salaried work more than voluntary work, even if they are not familiar with the tasks the candidate had to put up with. To get this result, the author used Wilcoxon's Test and the outcome of the test was statistically significant. The results also showed that approximately half of the Estonian employers consider voluntary work experience as useful, regardless of the tasks the volunteer had to do. At the same time, about 40

percent of Estonian employers value voluntary work experience by its connection to the position the candidate is applying for. If the the voluntary work experience has nothing to do with the position the candidate is applying for then the employers might consider the experience as useless. It also appeared on the previous researches that employers value voluntary work experience based on its professionalism. People, who have had their unpaid work experience in a professional voluntary organisation, are more likely to find a job.

The author also wanted to know if there are some characteristics that influence valuing voluntary work. The characteristics that the author used in the analyze were: field of work, size of the organisation, type of the organisation and the main recruiting channel. It turned out that there are some differences in valuing voluntary work but they were not statistically significant. There hasn't been any previous researches in relation to these characteristics so the author can't compare the results.

Overall, this study shows that half of the employers value voluntary work, regardless of the professionalism. There are few employers who think that voluntary work experience is not useful at all. Based on the results, it is recommended to all the volunteers to write down the voluntary work experience in their resume but also to add some tasks to show the employers how they have benefitted by doing all the tasks in the voluntary organisation and how the tasks are connected to the position they are applying for.

Mina, Kristi Reinfeldt,
(*autori nimi*)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Vabatahtliku töö väärtustamine Eesti tööandjate seas“,
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on Krista Jaakson,
(*juhendaja nimi*)

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
 3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **24.05.2016**